Gemeente Delft
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Delft.
Nr. 39691
1 april
2016

CAR-UWO gemeente Delft

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN
Begripsomschrijvingen
Artikel 1:1 1. Voor de toepassing van deze regeling en de Uitwerkingsregeling rechtspositie wordt verstaan onder:
a. ambtenaar: hij die door of vanwege de gemeente is aange-steld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
b. functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambte-naar is te verrichten conform artikel 3:1;
c. pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
d. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
e. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gelegen welke door de ambte-naar arbeid moet worden verricht;
f. arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de amb-tenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
g. formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
h. feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
i. vervallen;
j. arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele ar-beidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
k. dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;;
l. overwerk: werkzaamheden door de ambtenaar in dienstop-dracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
m. werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet ver-richten;
n. werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen geduren-de welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
o. uurloon: 1/156 gedeelte van het – zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende – salaris van de ambtenaar per maand;
p. Zvw: de Zorgverzekeringswet;
q. CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sec-tor gemeenten;
r. UWO: Uitwerkingsovereenkomst;
s. functioneringstoelage: een toelage die aan de ambtenaar wordt toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
t. waarnemingstoelage: een vergoeding die wordt toegekend aan de ambtenaar die ingevolge hem daartoe door of na-mens het college verstrekte opdracht volledig een andere functie waarneemt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor de eigen functie;
u. LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaar-den;
v. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
w. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
x. WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
y. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
z. IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsonge-schikten;
aa. IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame ar-beidsongeschiktheid op grond van de WIA;
bb. WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschik-ten;
cc. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk ar-beidsgeschikten op grond van de WIA;
dd. WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
ee. WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
ff. Waz: Wet arbeid en zorg;
gg. SUWI: de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en In-komen;
hh. uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzeke-rin¬gen 1997;
ii. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj. WPA: de Wet privatisering ABP;
kk. FPU-regeling: regeling flexibel pensioen en uittreden, be-doeld in artikel 2 van de Centrale Vut-overeenkomst over-heids- en onderwijspersoneel;
ll. FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering: het regle-ment zoals bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
mm. deeltijdbetrekking: een betrekking waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeids-duur per week minder dan 36 uur bedraagt;

nn. ZW: de Ziektewet;
oo. ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
pp. UWV: het Uitvoeringsbesluit Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.
qq. Salaris: Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens for-mele arbeidsduur.
rr. Salaristoelagen: De in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoem-de toelagen, te weten: de functioneringstoelage, de waarne-mingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buiten-dagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantie-toelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging wer-den gerekend.
ss. Functieschaal: De salarisschaal die bij een functie hoort;
tt. Periodiek: Het maandbedrag in een salarisschaal;
uu. Salarisschaal: Een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
vv. Achterblijvende partner: Weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde part-ner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.
2. Tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd.
Beleidsregel 1 betreft uitvoering artikel 1:1 CAR, eerste lid sub k
Het in enig jaar te werken aantal uren wordt voor degenen met een voltijdbetrekking bepaald, door elke werkbare dag op 7,2 uur te waar-deren, met dien verstande dat de uitkomst van die berekening ten hoogste 1836 mag bedragen.
Voor degenen met een deeltijdbetrekking wordt de uitkomst van de hiervoor bedoelde berekening dan wel, indien dat tot een lager aantal uren leidt, genoemd aantal van 1836 uren, naar evenredigheid van de omvang van de deelbetrekking vastgesteld.
Toelichting: Door het ontbreken van een bepaling inzake het in enig jaar ten hoogste aantal te werken uren voor een werknemer met een deeltijdbetrekking kan het voorkomen dat deeltijders, in een jaar waarin betrekkelijk veel feest-dagen in weekenden vallen, ten opzichte van ambtenaren met een voltijdbetrekking in een ongunstiger positie zouden komen te verkeren dan naar even-redigheid van de omvang van de deelbetrekking verwacht zou mogen worden. Dat wordt door middel van deze beleidsregel voorkomen.
Artikel 1:1:1 Voor de toepassing van deze regeling wordt voor de begripsbepaling het bepaalde in de artikelen 1:1, 1:2 en 3:1 van de Collectieve ar-beidsvoorwaardenregeling van toepassing verklaard.
Voor de toepassing van deze regeling wordt voorts verstaan onder:
a. werknemer: hij met wie door of namens het college overeenkom-stig de bepalingen van hoofdstuk 3 een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
b. organisaties: de organisaties als bedoeld in artikel 12:1;
c. UR: Uitwerkingsregeling rechtspositie;
d. NUR: Nadere uitwerkingsregeling rechtspositie.
Artikel 1:1:1:1 Waar in deze regeling wordt verwezen naar artikelen, bestaande uit twee of drie (reeksen van) cijfers, betreft dit verwijzingen naar de be-treffende artikelen uit de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling res-pectievelijk de Uitwerkingsregeling rechtspositie.
Artikel 1:1:1:2 Voor de toepassing van deze regeling wordt voor de begripsbepaling het bepaalde in de artikelen 1:1, 1:2 en 3:1 van de Collectieve ar-beidsvoorwaardenregeling en 1:1:1 van de Uitwerkingsregeling rechtspositie van toepassing verklaard.
Geen ambtenaar
Artikel 1:2 1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereen-komst wordt niet als ambtenaar beschouwd:
a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar on-derwijs;
b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
c. de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zo-danig;
d. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
e. de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is be-noemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastin-gen;
f. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zon-der opsporingsbevoegdheid;
g. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
h. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de gemeente, met uitzondering van de geïndi-ceerde die werkzaam is bij de gemeente in het kader van be-geleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening.
2. Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhan-kelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georgani-seerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de onder-nemingsraad.

3. Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeente-lijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 van toepassing.
Stageplaats
Artikel 1:2a 1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1a, 2:1b, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begelei-ding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
Werkervaringsplaats
Artikel 1:2b 1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervarings-plaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepas-sing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1a, 2:1b en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkerva-ringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een perio-de van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker cen-traal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
Aanstellingen op grond van de banenafspraak
Artikel 1:2c 1. In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college salaris-schaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk mini-mumloon kan verdienen.
2. In afwijking van artikel 3:3,eerste lid, kan het college vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minimumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.
3. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in ar-tikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de einde-jaarsuitkering.
4. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid, genoemde minimumbedrag voor de vakantietoelage.
5. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in ar-tikel 6a:7, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de levens-loopbijdrage.
6. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als mini-mumbedrag voor de eindejaarsuitkering het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
7. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als mini-mumbedrag voor de vakantietoelage het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loon-waarde en de deeltijdfactor.
8. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als mini-mumbedrag voor de levensloopbijdrage het in artikel 6a:7 eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
9. Indien het college voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het college deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.
Artikel 1:2:1 1. Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burger-lijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 7:24a, 7:25, 7:25a en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a, 17 en 20 niet van toepassing.
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d, 17 en 20 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werk-zaamheden in het kader van een door de overheid getroffen rege-ling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d, 11a en 20 niet van toepassing.
Toepassing

Artikel 1:3 1. De bepalingen van deze regeling en de Uitwerkingsregeling rechtspositie vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
2. Bij besluit van het college kan de toepasselijkheid van deze rege-ling en de Uitwerkingsregeling rechtspositie of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt – met redenen omkleed – gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.
Artikel 1:3a Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.
Voorschriften en instructies
Artikel 1:4:1 Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het college, indien zulks naar zijn oordeel nodig of wenselijk is:
a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepa-lingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functione-ren van de dienst;
b. instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.
Uitreiking van CAR, UR, NUR en Beleidsregels
Artikel 1:4:2 1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere rege-lingen, welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
2. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:
a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het College voor Arbeidszaken van de Vereni-ging van Nederlandse Gemeenten;
b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van ge-meenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a. aangeduide centrales;
c. de afdelingen van de organisaties bedoeld onder b;
d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.
Artikel 1:4:3 1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als be-doeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.
Artikel 1:4:3:1 1. In afwijking van het bepaalde in artikel 2:14 van de Algemene wet bestuursrecht kan na overleg in de commissie voor georganiseerd overleg worden besloten rechtspositionele besluiten uitsluitend elektronisch te verzenden of beschikbaar te stellen.
2. In overleg met de commissie voor georganiseerd overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over de voorwaarden waaron-der het uitsluitend elektronisch verzenden of beschikbaar stellen van rechtspositionele besluiten kan worden ingevoerd.
3. Bij elektronische verzending of beschikbaarstelling van rechtsposi-tionele besluiten geldt de datum van toezending van dat besluit of van de melding dat het besluit in te zien en te downloaden valt, als de datum van bekendmaking in de zin van artikel 3:41 van de Al-gemene wet bestuursrecht.
Voordragen van belangen
Artikel 1:4:4 De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan voor te dragen.
Omvang van de betrekking
Artikel 1:5 Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehan-teerd
Vrijstelling
Artikel 1:6 1. In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere ge-vallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstel-ling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstukken 8 en 10d. In de com-missie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf.
2. De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen wor-den vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.
Artikel 1:6:1 1. In bijzondere gevallen kan voor functies op het niveau van direc-teur of afdelingshoofd een tijdelijke aanstelling worden verleend in afwijking van artikel 2:4.
2. Van een bijzonder geval als bedoeld in het eerste lid is sprake, als het vanuit een oogpunt van dienstbelang wenselijk is dat aanstel-ling in een functie voor beperkte tijd plaats vindt.
3. Een tijdelijke aanstelling als bedoeld in het eerste lid mag niet lan-ger duren dan twee jaar.

4. Bij een aanstelling als bedoeld in het eerste lid kan in afwijking van de uitkomsten van de functiewaardering een salaris worden vast-gesteld. Wanneer een hoger salaris wordt vastgesteld dan het maximumsalaris van de salarisschaal die behoort bij de organieke functiewaardering, kan bij de aanstelling worden uitgesloten dat het bepaalde in de hoofdstukken 8 en 10a niet geldt.

HOOFDSTUK 2 AANSTELLING EN ARBEIDSOVEREENKOMST

Aanstelling; het bevoegd gezag

Artikel 2:1 Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het college.

Aanstelling in algemene dienst

Artikel 2:1a 1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college kan in een lokale regeling nadere regels stellen ter uit-voering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de ge-meente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aange-steld in algemene dienst van de gemeente.

Begripsbepalingen

Artikel 2:1a:1:1 In de artikelen 2:1A:1:2 tot en met 2:1A:1:7 wordt verstaan onder:
a. medewerker: de ambtenaar in de zin van de CAR, dan wel dege-ne met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is ge-sloten;
b. passende functie: een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden, kennis, vaardighe-den en vooruitzichten kan vervullen; onder persoonlijke omstan-digheden en vooruitzichten kunnen worden verstaan: interesse, gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie.

Inzetbaarheid

Artikel 2:1a:1:2 Medewerkers in algemene dienst zijn in principe inzetbaar binnen de gehele organisatie op passende structurele en tijdelijke functies en op projecten met passende werkzaamheden..

Termijnen

Artikel 2:1a:1:3 1. Nieuw in dienst tredende medewerkers en zittende medewerkers waarvan de functiegebonden aanstelling per 1 januari 2013 van rechtswege wordt omgezet in een aanstelling in algemene dienst, worden voor een periode van ongeveer 5 jaar in de functie ge-plaatst waarop ze respectievelijk hebben gesolliciteerd of die ze op de dag voor omzetting vervulden.
2. De termijn bedoeld in het eerste lid kan na afloop worden ver-lengd. Leidinggevende en medewerker bepalen in overleg de duur van de verlenging.
3. De termijn wordt telkens automatisch met één jaar verlengd, in-dien de medewerker voor of met het aflopen van de termijn niet in een andere functie is geplaatst of ingeval er geen nieuwe afspra-ken zijn gemaakt over de termijn van voortzetting/verlenging van de plaatsing in de huidige functie.

Gesprekkencyclus

Artikel 2:1a:1:4 1. Gesprekken over de inzetbaarheid van de medewerker binnen de gemeentelijke organisatie worden gevoerd binnen het kader van de personeelsgesprekkencyclus van beoordeling, ontwikkelings-gesprek en voortgangsgesprek als bedoeld in artikel 15:1:15:1.
2. Leidinggevende en medewerker maken jaarlijks concrete afspra-ken over ontwikkeling en opleiding gericht op inzetbaarheid in de huidige functie (effectiviteit) of over doorstroom naar een andere passende functie (loopbaanplan). De leidinggevende houdt bij het maken van de afspraken over ontwikkeling, opleiding of door-stroming, voor zover relevant, rekening met de persoonlijke situa-tie van de medewerker (leeftijd, gezondheid, gezinssituatie enz.).
3. De leidinggevende faciliteert de medewerker in het realiseren van de afspraken over opleiding en ontwikkeling met inachtneming van het gestelde in hoofdstuk 17 CAR.
4. De medewerker kan in het kader van mobiliteit (doorstroom ten bate van blijvende inzetbaarheid en effectiviteit) niet worden ver-plicht een hem/haar aangeboden passende functie te accepteren. De medewerker behoort een weigering echter wel te beargumen-teren.

Ondersteuning

Artikel 2:1a:1:5 1. Het kennisveld HRM ondersteunt de leidinggevende en de mede-werker bij het opstellen en het realiseren van een loopbaanplan.

2. Medewerkers die zich willen oriënteren op een vervolgfunctie, worden in de gelegenheid gesteld een loopbaantest af te leggen.

Voorkeurspositie

Artikel 2:1a:1:6 Medewerkers in algemene dienst die in overleg met hun leidinggeven-de een loopbaanplan hebben opgesteld, hebben na herplaatsingskan-didaten (als gevolg van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid) een voorkeurpositie bij het vervullen van vacatures op hetzelfde niveau als de functie die zij vervullen, mits zij voldoen aan de functie-eisen. Zij hebben daarbij de zelfde positie als de interne kandidaten als bedoeld in het eerste lid van artikel 2a:1:1:3.

Hardheidsclausule

Artikel 2:1a:1:7 In die gevallen waarin (de toepassing van) de voorgaande artikelen voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan het college hiervan afwijken.

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 2:1b 1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te ver-richten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek ver-richten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambte-naar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schrif-telijke aanwijzing moet blijken.
3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoon-lijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werk-zaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd de verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Aanstelling; onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2 1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie – na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd be-stuursorgaan gehouden onderzoek – kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
2. Het college treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoel-de onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
4. De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV).

Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3 1. Onverminderd artikel 2:2 kan het college bepalen dat voor bepaal-de functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere ei-sen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden ge-steld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onder-zoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren be-staan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de ge-neeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.
2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

Beleidsregel 2 betreft uitvoering artikel 2:3 CAR

Een geneeskundig onderzoek als bedoeld in artikel 2:3, ter bepaling of er uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan tegen aanstelling, ge-schiedt slechts indien de functie waarin de aanstelling zal plaatsvinden is vermeld op de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de medische keuringen en het door de Koninklijke Nederlandse

Maatschappij ter bevordering der Geneeskunst in opdracht van het kabinet opgestelde protocol aanstellingskeuringen.

Toelichting: In artikel 2:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling wordt bepaald, dat iemand in de regel slechts voor een aanstelling in aanmerking kan komen als bij een geneeskundig onderzoek, gericht op de te vervullen be-trekking, ingesteld door een geneeskundige, is gebleken dat tegen het vervul-len van die betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Door de vaststelling van de Wet op de medische keuringen is een dergelijke algemeen gestelde keuringseis niet meer toegestaan. Per dienst wordt een lijst met func-ties vastgesteld waarvoor, gelet op de in medische termen te vertalen functie-eisen, een aanstellingskeuring dient plaats te vinden.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4 1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoog-ste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tus-senpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor on-bepaalde tijd.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgen-de aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambte-naar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden el-kaars opvolger te zijn.

Paragraaf 1 Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1 1. De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het be-richt van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
i in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
ii in een aanstelling bij wijze van proef;
iii voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
iv hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
v als vakantiekracht;
vi voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.
2. Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de amb-tenaar kosteloos meegedeeld.
3. De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

Vacatures

Artikel 2:4:2 1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het per-soneel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aan-stelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomsti-ge toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de gemeente.

Artikel 2:4:3 Bevordering geschiedt door het gezag, dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking waartoe bevorderd wordt.

Paragraaf 3 In- en doorstroombanen

Algemene bepalingen

Artikel 2:4:14 1. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:
a. besluit in- en doorstroombanen: het besluit van 17 december 1999, houdende regels omtrent het verstrekken van subsidie voor het scheppen van arbeidsplaatsen door gemeenten in de collectieve en non-profit sector voor langdurig werklozen ge-richt op instroom in het arbeidsproces en doorstroom

naar an-dere functies in het arbeidsproces (Besluit in- en doorstroom-banen) vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
b. ambtenaar: degene, met een aanstelling als bedoeld in artikel 2:4, die in het kader van het besluit in- en doorstroombanen in dienst van de gemeente Delft treedt.
c. WIW-er: een langdurig werkloze die met toepassing van de wet van 4 december 1997, houdende regeling voor de totstandko-ming van een gemeentelijk werkfonds voor voorzieningen ter bevordering van de toetreding tot het arbeidsproces van lang-durig werklozen en jongeren (Wet inschakeling werkzoeken-den) vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werk-gelegenheid, via een dienstverband bij de Stichting Werkplan weer is ingestroomd in het arbeidsproces.
2. De voor de gemeente Delft uit het besluit in- en doorstroombanen voortvloeiende extra arbeidsplaatsen kunnen ten dele worden ge-creëerd bij de gemeente zelf als uitbreiding van de bestaande for-matie. In dat geval geldt voor de ambtenaar het in dit hoofdstuk bepaalde als aanvulling op of eventueel in afwijking van het in de CAR, de UR de NUR bepaalde.

Uitgangspunten

Artikel 2:4:15 1. De ondernemingsraad adviseert de algemeen directeur over de vraag of er sprake is van extra werkgelegenheid boven de be-staande, goedgekeurde formatie. Periodiek bespreekt de ondernemingsraad of uitvoering beantwoordt aan de doelstelling van de regeling en doet van haar bevindingen verslag aan de algemeen directeur.
2. Financiering van deze extra arbeidsplaatsen vindt structureel plaats door middel van subsidiëring door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Beëindiging van de in het vorige lid bedoelde subsidie leidt tot op-heffing van de functie en daarmee tot ontslag van de ambtenaar op grond van artikel 8:3 van de CAR. Indien er in verband met dit ontslag recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloos-heidswet, heeft betrokkene tevens aanspraak op een aanvullende uitkering als bedoeld in hoofdstuk 10a van de CAR.
4. Op de ambtenaar is, met inachtneming van het in deze paragraaf bepaalde, de Delftse rechtspositieregeling zoals vastgelegd in de CAR, de UR en de NUR van toepassing.
5. De functie die de ambtenaar gaat uitoefenen ligt qua niveau niet boven schaal 1 van de salaristabel in bijlage II A behorende bij de CAR.

Aanstelling

Artikel 2:4:16 1. De ambtenaar wordt met toepassing van het eerste lid van artikel 2:4 van de CAR en het eerste lid, sub c onder ii van de NUR, aan-gesteld in tijdelijke dienst bij wijze van proef voor de duur van een jaar. Bij ten minste voldoende functioneren wordt na afloop van dit jaar een vaste aanstelling verleend, tenzij daartegen zwaarwegen-de bezwaren bestaan.
2. Zowel bij een aanstelling in tijdelijke dienst als bij een aanstelling in vaste dienst wordt schriftelijk vastgelegd dat het een aanstelling betreft in het kader van het besluit in- en doorstroombanen.
3. De formele arbeidsduur per week bedraagt als regel gemiddeld 32 uur. Het salaris, de arbeidsduurverkorting en het verlof worden naar rato van het aantal werkuren vastgesteld.
4. Voor een doorstromende WIW-er kan de formele arbeidsduur per week op het bij een volledige betrekking als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, sub k, van de CAR genoemde aantal uren worden vastge-steld. Op grond van bij de persoon gelegen factoren kan de forme-le arbeidsduur per week ook voor anderen op ten hoogste het bij een volledige betrekking behorende aantal uren per week worden vastgesteld.

Bezoldiging

Artikel 2:4:17 1. De salariëring van de ambtenaar vindt plaats met inachtneming van het elders in dit artikel bepaalde, hetgeen is gebaseerd op het tweede lid van artikel 3:1:1, dat het college de bevoegdheid ver-leent om nadere regelen te stellen.
2. Aan de ambtenaar wordt, buiten de bezoldiging opgenomen in bij-lage IIA behorende bij de CAR, een financiële vergoeding verstrekt voor overwerk, onregelmatige diensten of beschikbaarheidsdiensten, tenzij door uitbetaling van een dergelijke vergoeding de som van het salaris vermeerderd met eventuele toelagen en vergoe-dingen de 130% van het wettelijk minimumloon, eventueel gere-kend naar evenredigheid van het aantal arbeidsuren volgens aan-stelling, overschrijdt.
3. Het gedeelte van de in de eerste volzin van dit lid bedoelde ver-goedingen dat niet mag worden uitbetaald, wordt gecompenseerd in tijd.
4. Bij indiensttreding van de ambtenaar vindt inschaling plaats in schaal 1, regel 1 genoemd in de salaristabel in bijlage II A beho-rende bij de CAR. Bij ten minste voldoende functioneren worden periodieke verhogingen toegekend conform het bepaalde in artikel 3:4 van de CAR.

Scholing en Vorming

Artikel 2:4:18 1. De kosten, verbonden aan scholings- en begeleidingsafspraken in relatie tot de werkzaamheden van de ambtenaar, komen voor re-kening van de werkgever.

2. Aan de ambtenaar worden scholing en vorming geboden op basis van de LOGA-afspraken. Het hoofd van dienst is belast met de nadere uitwerking voor de individuele ambtenaar.

Slotbepalingen

Artikel 2:4:19 In gevallen waarin het bepaalde in deze paragraaf niet of niet naar re-delijkheid voorziet, treft het college de nodige voorzieningen. Het col-lege is bevoegd ter uitvoering van het bepaalde in deze paragraaf na-dere voorschriften vast te stellen.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5 1. Door het college kan met een persoon slechts een arbeidsover-eenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij op-roep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in twee-voud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toe-passing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

Artikel 2:5:1 Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Artikel 2:5:2 De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbe-taling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betref-fende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

Inhoud oproepovereenkomst

Artikel 2:5:3 De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:
a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden – na daartoe opgeroepen te zijn – te verrichten;
c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de om-vang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te ge-ven;
d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te ver-melden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectieve-lijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelij-ke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de op-roepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ont-slag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4 1. De gemeente verbindt zich het salaris en de toegekende salaris-toelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum af-spraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
2. Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, worden uitgedrukt in een bedrag per uur.
3. Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering inge-volge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziek-te is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwar-taal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voor-afgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

Overgangsrecht

Artikel 2:6 Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7 1. Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een per-soon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsover-eenkomst is aangegaan, het recht om de formele arbeidsduur per week te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbe-langen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een per-soon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsover-eenkomst is aangegaan, het recht om de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrek-king, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hierte-gen verzetten.
3. Het college kan afwijken van het gestelde in het tweede lid ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Be-sluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie.

Artikel 2:7a 1. Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambte-naar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
– de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
– het salaris evenredig wordt verhoogd;
– de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
– de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
– de minimum vakantietoeslag als bedoeld in artikel 6:3, tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
– de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a, eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
– instemming van de ambtenaar is vereist;
– artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.
3. Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.
4. Het college rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmoge-lijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorge-legd aan de OR.

HOOFDSTUK 2a RICHTLIJNEN BIJ WERVING EN SELECTIE

Begripsbepalingen

Artikel 2a:1:1:1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. logische opvolger: degene waarvan het als vanzelfsprekend wordt gevonden dat deze een bepaalde vacante functie gaat vervullen, bijv. de plaatsvervanger, 2e man/vrouw of junior, die in voorko-mende gevallen bij afwezigheid van de betrokken functionaris (de-len van) diens werkzaamheden langdurig waarnam;
b. (her)plaatsingsmedewerker: de ambtenaar, werkzaam bij het clus-ter Gemeentebrede bedrijfsvoeringsondersteuning, afdeling Ka-derstelling en Programmering, kennisveld HRM, die in het bijzon-der belast is met de verzuimbegeleiding en reïntegratie van zieke werknemers op grond van de wet Verbetering Poortwachter en de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
c. loopbaanadviescentrum: het onderdeel van het cluster Ge-meentebrede bedrijfsvoeringsondersteuning, afdeling Kaderstelling en Programmering, kennisveld HRM, waartoe medewerkers in dienst van de gemeente zich kunnen wenden voor loopbaanad-visering en –begeleiding;
d. loopbaanafspraak in het kader van een persoonlijk ontwikkelings-plan: de in een persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 17:1:1 gemaakte en op schrift gestelde (principe-)afspraken tus-sen de medewerker, zijn/haar leidinggevende en eventueel moge-lijk toekomstige leidinggevende inzake de loopbaanontwikkeling, geconcretiseerd tot (een) mogelijke toekomstige functie(s), even-tueel gekoppeld aan afspraken over in verband daarmee te volgen opleiding en te ondernemen activiteiten, te realiseren binnen een termijn van ten hoogste drie jaar;
e. sociaal plan: het plan als bedoeld in artikel 15a:1:1:1, onder x.;
f. WSW: Wet sociale werkvoorziening;
g. WIW: Wet inschakeling werkzoekenden;
h. Besluit in- en doorstroombanen: het besluit van 17 december 1999, houdende regels omtrent het verstrekken van subsidie voor het scheppen van arbeidsplaatsen door gemeenten in de collectie-ve en non-profit sector voor langdurig werklozen gericht op in-stroom in het arbeidsproces en doorstroom naar andere functies in het arbeidsproces, vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
i. competenties: de competenties als bedoeld in de gemeentelijke competentieset;

j. persoonlijk ontwikkelingsplan: het plan als bedoeld in het tweede lid van artikel 17:1:1 van de Uitwerkingsregeling rechtspositie;
k. gemeentelijk managementteam: het GMT als genoemd in het gel-dende Organisatieplan.
l. P&O-adviseur: de ambtenaar van het cluster Gemeentebrede be-drijfsvoeringsondersteuning, die als adviseur van het manage¬ment op het terrein van Personeel en Organisatie optreedt.

Vacantstelling

Artikel 2a:1:1:2 1. Zodra een vacature ontstaat toetst de directeur van een cluster of de omvang, taakinhoud en functieniveau nog conform de gewens-te situatie zijn, dan wel aangepast moeten worden. De directeur kan op dat moment tot een herschikking van taken, formatie en/of personele bezetting overgaan.
De directeur bepaalt hierbij:
a. tot de formatie van welk onderdeel van de gemeentelijke orga-nisatie deze behoort;
b. de omvang (in uren per week) van de vacature(s) die hierdoor ontstaat/-staan;
c. het verlangde werk- en denkniveau;
d. welke eventuele bijzondere functie-eisen en/of competenties gelden;
e. de functiewaardering (eventueel met toepassing van het be-paalde in hoofdstuk 3b NUR)
Wanneer dit leidt tot een organisatiewijziging als bedoeld in hoofd-stuk 15a, wordt de in dat hoofdstuk opgenomen procedure in acht genomen voordat een besluit tot herschikking van taken c.a. wordt genomen.
2. Voor de vacature die, eventueel na de in het eerste lid bedoelde herschikking van taken, formatie en/of personele bezetting, ont-staat komen in eerste instantie de zogenaamde herplaatsingskan-didaten voor benoeming in aanmerking, in tweede instantie een eventuele logische opvolger, in derde instantie degenen met wie in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan loopbaanafspra-ken zijn gemaakt die passen op de vacature en vervolgens de overige interne kandidaten.
3. De functie die vacant is geworden wordt gemeld bij de (her)plaat-singsmedewerker.
Deze (her)plaatsingsmedewerker beheert een bestand van:
a. ambtenaren voor wie op grond van de wet Verbetering Poort-wachter en de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen een reïntegratietraject is of moet worden uitgezet;
b. ambtenaren met wie, eventueel in het kader van een sociaal plan, als gevolg van een organisatiewijziging (her)plaatsings-afspraken zijn gemaakt.
De (her)plaatsingsmedewerker beoordeelt of er in zijn ogen interne kandidaten zijn die in het kader van een reïntegratietraject of in het kader van gemaakte (her)plaatsingsafspraken voor benoeming in een vacature in aanmerking zouden kunnen komen.
De (her)plaatsingsmedewerker stuurt een exemplaar van de vaca-ture ter kennisneming naar alle bekende (her)plaatsingskandi-daten.
De (her)plaatsingskandidaten die niet door de (her)plaatsings-medewerker zijn genoemd als in aanmerking komend voor be-noeming, maar toch van mening zijn dat zij voor deze vacature in aanmerking zouden moeten worden gebracht, kunnen dit kenbaar maken.
Met (her)plaatsingskandidaten als bedoeld in dit lid, die naar aan-leiding van de bekendmaking als bedoeld in dit lid uit eigen bewe-ging te kennen hebben gegeven belangstelling voor een vacature te hebben of die door de (her)plaatsingsmedewerker naar voren zijn geschoven wordt altijd via de P&O-adviseur een gesprek ge-voerd (functie-interview/sollicitatiegesprek).
4. Als het niet is gelukt om op grond van het bepaalde in het derde lid te komen tot vacaturevervulling kan, indien een logische opvolger aanwezig is, deze in de bewuste functie worden benoemd.
Voordat een benoeming van een logische opvolger plaats vindt wordt het voorgenomen besluit voor een procedurele toets voorge-legd aan de ondernemingsraad.
5. Als de melding bij de (her)plaatsingsmedewerker niet heeft geleid tot het voorzien in de vacature, en er geen logische opvolger aan-wezig is, wordt de vacature binnen de organisatie algemeen be-kend gemaakt.

Interne procedure

Artikel 2a:1:1:3 1. Nadat een vacature op grond van het vijfde lid van artikel 2a:1:1:2 algemeen bekend wordt gemaakt wordt bezien of er interne kan-didaten zijn met wie in het kader van een persoonlijk ontwikke-lingsplan loopbaanafspraken zijn gemaakt die aansluiten op de va-cature.
Interne kandidaten als hier bedoeld komen na de in artikel 2a:1:1:2 genoemde procedure in aanmerking voor benoeming.
2. Voor de vervulling van managementfuncties (op het niveau van gemeentedirecteur en vakteamhoofd) kunnen door het gemeente-lijk managementteam direct kandidaten voor benoeming in aan-merking worden gebracht, zonder dat interne en/of externe wer-ving plaatsvindt en eventueel zonder kandidaten als bedoeld in het eerste lid in aanmerking te brengen.
3. Wanneer een vacature niet met toepassing van het in het eerste of tweede lid bepaalde is vervuld, wordt op basis van de reacties op de algemene bekendmaking als bedoeld in het vijfde lid van artikel 2a:1:1:2 beoordeeld of er andere interne kandidaten zijn die voor benoeming in aanmerking komen.

4. Wanneer op voorhand bekend is of een gegrond vermoeden be-staat dat er geen geschikte interne kandidaten zijn kan, na verkre-gen toestemming namens het college, direct worden overgegaan tot een gelijktijdige interne en externe werving. In situaties van aan-toonbare schaarste op de arbeidsmarkt kan voor met name aan-gewezen functies, na verkregen toestemming namens het college, direct worden overgegaan tot externe werving of, met toepassing van artikel 2a:1:1:6, direct worden overgegaan tot benoeming van een externe kandidaat.

Interne kandidaten

Artikel 2a:1:1:4 Benoeming geschiedt bij voorkeur uit interne kandidaten.
Onder interne kandidaten worden in dit kader verstaan:
de ambtenaar als bedoeld in de Collectieve arbeidsvoorwaarden-regeling
mensen met een dienstverband bij de gemeente Delft of bij een aan de gemeente Delft gelieerde instelling, op grond van het Be-sluit in- en doorstroombanen
mensen met een dienstverband bij de Stichting Werkplan op grond van de WIW, en ook feitelijk werkzaam zijn bij de gemeente Delft of bij een aan de gemeente Delft gelieerde instelling
mensen met een dienstverband bij de gemeente Delft op grond van de WSW
degenen die, in dienst zijnde van een van de deelnemers aan de Mobiliteitsbank Haaglanden, uit dien hoofde toegang hebben tot de gemeenschappelijke interne arbeidsmarkt zoals geregeld in de samenwerkingsovereenkomst mobiliteitsbank Haaglanden en het Convenant Mobiliteitsbank Haaglanden.

Artikel 2a:1:1:5 Met een interne kandidaat wordt altijd een sollicitatiegesprek gevoerd, tenzij op basis van de bekende objectieve gegevens duidelijk is dat niet voldaan wordt aan de in artikel 2a:1:1:2 genoemde functie-eisen en/of competenties. In dat geval wordt met betrokkene zo spoedig mogelijk een gesprek gevoerd, waarbij de overwegingen die geleid hebben tot de conclusie dat er geen sollicitatiegesprek gevoerd wordt bekend worden gemaakt.
Wanneer een interne kandidaat na een sollicitatiegesprek niet voor benoeming in de vacature in aanmerking wordt gebracht kan deze bij het afdelingshoofd of teamleider of de P&O-adviseur informatie in-winnen waarom hij niet voor benoeming in aanmerking kwam.

Externe procedure

Artikel 2a:1:1:6 Als het niet lukt de vacature door een interne kandidaat te laten ver-vullen wordt deze extern bekend gemaakt, tenzij er voor wordt geko-zen op andere wijze de externe procedure te volgen, bijvoorbeeld door gebruikmaking van een extern bureau.
Ook als bekend is dat er een geschikte externe kandidaat aanwezig is voor een functie kan er voor worden gekozen de externe procedure achterwege te laten en over te gaan tot benoeming van deze kandi-daat.

Transparante sollicitatieprocedure

Artikel 2a:1:1:7 1. Er wordt een inzichtelijke selectieprocedure gevolgd.
2. Sollicitanten ontvangen per omgaande een bericht van ontvangst van hun sollicitatie, zo mogelijk met een indicatie van de termijn waarop ze of worden uitgenodigd voor een gesprek, of nader be-richt kunnen verwachten.
3. Tijdens de selectieprocedure worden de in het eerste lid van artikel 2a:1:1:2 genoemde selectiecriteria in beginsel niet gewijzigd.
4. Er worden geen sollicitatiegesprekken gevoerd met meerdere sol-licitanten gezamenlijk.
Ook worden er geen bijeenkomsten georganiseerd die naar hun aard een bijdrage leveren aan de selectie van kandidaten, waarbij meerdere belangstellenden voor de functie(s) aanwezig zijn.
5. Voorkomen wordt dat sollicitanten tijdens de selectieprocedure op enigerlei wijze met elkaar in aanraking komen.
6. Er wordt vertrouwelijk omgegaan met de namen van sollicitanten en door hen overgelegde gegevens.
7. Er kan een selectiecommissie worden gevormd. De omvang hier-van wordt zo beperkt mogelijk gehouden.
8. Indien externe expertise ter ondersteuning van de selectie (bijv. assessment) wenselijk wordt geacht worden de kandidaten hier-over tevoren geïnformeerd.
9. Inlichtingen over sollicitanten worden alleen ingewonnen nadat met de sollicitanten overeen is gekomen dat dat gebeurt, met wie dat gebeurt en wanneer dat gebeurt.

Geen discriminatie

Artikel 2a:1:1:8 Tijdens de sollicitatiegesprekken worden geen voor de functie niet re-levante vragen gesteld.

In ieder geval betreft het hier zaken die volledig in de privé-sfeer lig-gen, zoals politieke voorkeur, burgerlijke staat, gezinssamenstelling, seksuele voorkeur en sociale achtergrond. Voor de functie niet relevante feiten mogen geen rol spelen bij de keuze voor een kandidaat.

Doelgroepen

Artikel 2a:1:1:9 Een ieder heeft, binnen het kader van de in de artikelen 2a:1:1:2 t/m 2a:1:1:6 aangegeven volgorde, gelijke kans om voor de vervulling van een vacature in aanmerking gebracht te worden. Het streven is er op gericht het personeelsbestand van de gemeente een afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Gelet hierop is het zowel tijdens de interne procedure als tijdens de externe procedure mogelijk dat aan een kandidaat die behoort tot een groepering die in het personeelsbestand ondervertegenwoordigd is om die reden de voorkeur wordt gegeven.

Onvoorziene situaties

Artikel 2a:1:1:10 In die situaties waarin dit besluit niet voorziet kan namens het college en na overleg met de ondernemingsraad, worden besloten tot het vol-gen van een andere procedure voor de werving en selectie dan be-schreven in deze regeling.
HOOFDSTUK 3 SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN

Paragraaf 1: Algemene bepalingen

Functies en functiewaardering

Artikel 3:1 1. Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarde-ringssysteem.
3. Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen
Artikel 3:2 1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofd-stuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Beleidsregel 3 betreft uitvoering artikel 3:2 CAR
De salarissen van de ambtenaren, wier salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, worden vastgesteld op de bedragen volgens de sala-risschalen of, indien voor een betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag, opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlagen.

Beleidsregel 3A betreft uitvoering artikel 3:2 CAR
1. 1. Indien in de salarissen van het overheidspersoneel in de sector gemeenten een wijziging wordt aangebracht welke een algemeen karakter draagt, wordt door het college met ingang van de datum waarop die wijziging ingaat, een overeenkomstige wijziging aange-bracht in de salarissen van de ambtenaren.
2. Van de wijziging bedoeld in het vorige lid geeft het college kennis aan de raad.
Paragraaf 2: Salaris

Vaststelling salaris
Artikel 3:3 1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van oplei-ding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastge-steld.

Beleidsregel 4 betreft uitvoering artikel 3:3 CAR
Wanneer het salaris, een emolument of een toelage moet worden be-rekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalender-dagen van die maand.

Beleidsregel 4A betreft uitvoering artikel 3:3 CAR
Het salaris van de ambtenaar met een niet-volledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

Artikel 3:4

Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
a. de ambtenaar functioneert voldoende;
b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling , zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverho-ging aanvullende voorwaarden stellen.
3. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverho-ging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het col-lege voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

Beleidsregel 4B betreft uitvoering artikel 3:4 CAR

1. Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver van de amb-tenaar kan het college bepalen dat ten aanzien van hem salaris-verhogingen, als bedoeld in artikel 3:4, achterwege worden gela-ten.
2. Het college kan nadien bepalen dat de salarisverhogingen, welke met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.
3. Een besluiten als bedoeld in het eerste lid wordt alleen genomen op basis van een beoordeling als bedoeld in artikel 15:1:15.
4. Van een beslissing tot toepassing van het eerste lid wordt de amb-tenaar zo spoedig mogelijk, doch in elk geval voor de datum waar-op anders de salarisverhoging zou ingaan, mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.

Verlaging salarisschaal
Artikel 3:5 1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salaris-schaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwe-zig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instem-ming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het sala-ris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

Inpassing in hogere schaal
Artikel 3:6 De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal over-gaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

Beleidsregel 4C betreft uitvoering artikel 3:6 CAR

Artikel 3:6 CAR geeft weer hoe uitvoering wordt gegeven aan de in-passing in een hogere schaal. Onder promotie verstaan we dat het salaris van de medewerker wordt ingedeeld in een salarisschaal met een hoger maximum. Als hiervan sprake is geschiedt dit als volgt:
Als eerste wordt een periodieke verhoging van het salaris in de oude schaal van de medewerker toege-kend. Daarna wordt het salaris vast-gesteld op het naasthogere bedrag in de hogere schaal.

Is het salaris van de medewerker in de oude schaal gelijk aan het maximum (trede 11) dan wordt het salaris vastgesteld in de hogere schaal op het naasthogere bedrag in de hogere schaal, waarbij de verhoging van het salaris tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen de periodieken 10 en 11 in de oude schaal.

Uitloopschaal
Artikel 3:7 Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 decem-ber 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

Paragraaf 3: Salaristoelagen
Functioneringstoelage

Artikel 3:8 1. Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
Arbeidsmarkttoelage
Artikel 3:9 1. Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toe-kennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan perso-neel
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
Waarnemingstoelage
Artikel 3:10 1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepa-ling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen func-tie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toe-lage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar ge-niet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Beleidsregel 5 betreft uitvoering artikel 3:10 CAR

Bij de berekening van de hoogte van de waarnemingstoelage wordt de medewerker fictief ingeschaald in de bij de functie behorende schaal, conform het gestelde in beleidsregel 4C bij artikel 3:6.

Toelage Onregelmatige Dienst
Artikel 3:11 1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werk-tijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:
- maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
- maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
- zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
- zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%
2. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salaris-schaal 6.
3. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
4. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

Buitendagvenstertoelage
Artikel 3:12 1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktij-den en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buiten-dagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
- 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
- 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren ge-werkt op zaterdag;
- 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren ge-werkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.
3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage.

Toelage Beschikbaarheidsdienst
Artikel 3:13 1. De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden be-schikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaar-heidsdienst.
2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zater-dag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salaris-schaal 7.

Inconveniëntentoelage
Artikel 3:14 Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toe-kennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Garantietoelage
Artikel 3:15 Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

Afbouwtoelage
Artikel 3:16 1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmati-ge dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveni-ententoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien
- hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
- met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een be-drag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
- op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
- indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De af-bouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouw-toelage vastgesteld op het ge-middelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is ver-bonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverho-ging.

Beleidsregel 5A betreft uitvoering artikel 3:16 CAR

Beleidsregel inzake afbouw bij beëindiging of vermindering toelage on-regelmatige dienst.

1. Een afbouwregeling als bedoeld in artikel 3:16 wordt getroffen als er sprake is van beëindiging of vermindering van de toelage in de functie die de betrokken ambtenaar vervult. Bij het aanvaarden van een andere functie, waaraan geen of minder inkomsten we-gens het verrichten van onregelmatige diensten zijn verbonden, zal van geval tot geval beoordeeld moeten worden of er aanleiding is om een overeenkomstige afbouwregeling te treffen (maatwerk).
2. Wanneer er sprake is van wisselende inkomsten wordt voor de be-rekening van de in artikel 3:16 bedoelde aflopende toelage uitge-gaan van het in de 12 maanden voorafgaande aan de beëindiging of blijvende verlaging gemiddeld per maand genoten toelage.
3. Bij de uitvoering van artikel 3:16 wordt zoveel mogelijk gehandeld overeenkomstig de hiervoor voor het rijkspersoneel vastgestelde regeling.
4. Wanneer iemand langdurig, zonder wezenlijke onderbreking, een financiële vergoeding wegens het verrichten van overwerk, al dan niet op declaratiebasis, heeft ontvangen, zal zoveel mogelijk con-form het gestelde in artikel 3:16 en het bepaalde in deze beleidsre-gel een afbouwregeling worden getroffen.
5. Wanneer iemand langdurig, zonder wezenlijke onderbreking, een financiële vergoeding wegens het verrichten van wachtdiensten als bedoeld in hoofdstuk 3 (artikel 3:13) heeft ontvangen, zal zoveel mo-gelijk conform het gestelde in artikel 3:16 en het bepaalde in deze beleidsregel een afbouwregeling worden getroffen.

Toelichting: middels deze beleidsregel wordt een reeds in de praktijk gebruike-lijke afbouwregeling bij het wegvallen of verminderen van structureel overwerk of structurele wachtdiensten geformaliseerd, hetgeen de eenheid in de toepas-sing van de arbeidsvoorwaarden bevordert.

Paragraaf 4: Overige vergoedingen en uitkeringen
Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam
Artikel 3:17 1. De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfs-hulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfs-hulpverlening in voldoende om-vang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.
Overwerkvergoeding
Artikel 3:18 1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een over-werkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
- 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
- 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;

- 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
- 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
- 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
- 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, don-derdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.

3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zo-ver de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof ver-leend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoe-ding.
6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een over-werkvergoeding.

Beleidsregel 6 betreft uitvoering artikel 3:18 CAR
In geval van overwerk bestaat er aanspraak op een maaltijdvergoe-ding, als het overwerk ten minste twee uur duurt en de ambtenaar niet naar huis kan gaan om op een voor het nuttigen van de maaltijd ge-bruikelijk tijdstip te eten (dit door het tijdstip waarop het overwerk moet aanvangen).
De hoogte van deze vergoeding is gelijk aan het vergoedingsbedrag van een avondmaaltijd, neergelegd in de voor het rijkspersoneel vast-gestelde reisregeling binnenland.

Toelichting: Wanneer het door de aard en de duur van het overwerk niet moge-lijk is dat de ambtenaar thuis op een voor het nuttigen van de maaltijd gebrui-kelijk tijdstip kan eten, kunnen de voor een avondmaaltijd gemaakt kosten, op declaratiebasis, worden vergoed. Hierbij wordt zoveel mogelijk aansluiting ge-zocht bij de terzake voor het rijkspersoneel vastgestelde regeling.

Eindejaarsuitkering
Artikel 3:18a 1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking mi-nimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aan-spraken op een eindejaarsuit-kering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de ein-dejaars-uitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

Ambtsjubileum
Artikel 3:19 1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoela-ge berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salari-stoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toe-lage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de va-kantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van arti-kel 8:3 of 8:4 CAR en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.
Beleidsregel 6A betreft uitvoering artikel 3:19 CAR
Voor medewerkers voor diensten op afroep wordt de diensttijd voor de berekening van ambtsjubilea bepaald door de datum van ingang van aanstelling en de eventuele datum einde aanstelling. De periode gedu-rende welke men een aanstelling heeft/had is dus bepalend, niet de feitelijk gewerkte tijd. Bij de berekening van een gratificatie ambtsjubi-leum wordt voor iemand met een aanstelling voor diensten op afroep als berekeningsbasis gehanteerd de gemiddelde bezoldiging en vakan-tietoelage die betrok-kene in de aan de jubileumdatum voorafgaande 12 maanden heeft verdiend.
Toelichting: Door het ontbreken van een bepaling inzake de berekening van een ambtsjubileumgratifi-catie voor medewerkers voor diensten op afroep kan de situatie ontstaan, dat de toevalstreffer van de bezoldiging in de maand waarin het jubileum valt bepalend is voor de hoogte van de gratificatie. Voor deze groep van werknemers wordt het juister geacht het gemiddelde loon over de twaalf maanden voorafgaande aan de jubileumdatum te hanteren als bere-keningsbasis voor de gratificatie. Dit zal in zijn algemeenheid leiden tot een gratificatie die meer een afspiegeling vormt van de gemiddelde ver-diensten dan wanneer de bezoldiging van één maand hiervoor bepalend is.
Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Artikel 3:20 Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenma-lig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of ge-leverde bijzondere prestaties.
Beleidsregel 6B betreft uitvoering artikel 3:20 CAR
Artikel 3:20 CAR geeft aan dat een medewerker of een groep mede-werkers een geldbedrag kan worden toegekend voor uitstekend func-tioneren en/of bijzondere prestaties. De richtlijn is dat de medewerker of groep een bedrag van (in totaal) € 250,- – 1.000,- netto kan worden toegekend.
Het geldbedrag wordt ineens en ten hoogste eenmaal binnen een pe-riode van een jaar toegekend.
In het geval van een groep medewerkers wordt er geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd of voltijd dienstver-band.
Aan een medewerker of groep medewerkers die een uitstekende kortdurende en/of eenmalige bijzondere prestatie heeft geleverd, kan een kleiner geldbedrag in vorm van een (eenmalige) materiële beloning worden toegekend. Voorbeelden van deze vorm van belonen zijn: een bos bloemen, boeken-, diner- of theater bon. De richtlijn hiervoor is dat de bon een waarde van €50,- – €125, - vertegenwoordigt.
Reis- en verblijfkostenvergoeding
Artikel 3:21 Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij ge-bruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.
Reiskostenvergoeding woon-werkverkeerd
Artikel 3:22 Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.
Overlijdensuitkering
Artikel 3:23 1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoela-gen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen — een overlijdensuitkering, die bestaat uit driemaal het laatst geno-ten salaris vermeerderd met de vakantietoelage en de toegeken-de salaristoelagen;
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voor-gaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.
Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
Artikel 3:24 1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de min-derjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de vakan-tietoelage en de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderja-rige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.
Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
Artikel 3:25 1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tege-moetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalen-derjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.
Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
Artikel 3:26 1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.
Beleidsregel 7 betreft uitvoering hoofdstuk 3, paragraaf 1-4 CAR
Toelagen op grond van hoofdstuk 3 of hoofdstuk 3a worden zo spoe-dig mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand nadat deze ter be-taling is doorgegeven betaalbaar gesteld.
Paragraaf 5: Individueel Keuzebudget
Nog in te vullen per 1 januari 2017
Paragraaf 6: Overgangsrecht
Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2016

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
Toelichting:
a. Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen
Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – onge-acht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambte-naar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toe-lage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.
Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grond-slag in artikel 3:15. ‘Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend’ geeft aan dat de afspraken die golden bij toeken-ning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toe-passing blijven.
b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum
Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan even-eens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tij-dens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.
Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zo-als sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage ge-geven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgeleg-de einddatum.
2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio’s wordt uitgezon-derd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden[1] die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze om-gezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbe-drag) deel 1.
[1] Bruto blijft bruto, netto blijft netto.
Toelichting:
Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugke-ren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.
4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere rele-vante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toela-gen/vergoedingen
b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
Toelichting:
Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakan-tietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) om-vat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, die-nen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.
In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toela-gen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of ver-mindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.
De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschil-lende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningsele-ment dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een ex-tra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepa-len, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in

de lokale be-zoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is dui-delijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.
De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eind-bedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.
Geen roosters
Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan re-produceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.
Overwerk
Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig over-werkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpa-troon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is.
5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel over-werk of andere redenen wordt inonderling overleg een ander re-presentatief refertetijdvak vastgesteld.
Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representa-tief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht. De term ‘ander representatief refertetijdvak’ mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalender-tijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uit-gangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofd-stuk 3 niet op achteruitgaan.
Met ‘onderling overleg’ wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van me-dewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorgani-satie of gewijzigde werktij-denregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te repro-duceren.
6. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage over-gangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelin-gen.
Toelichting:
De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief ver-schil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.
De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensi-oengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.
7. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
Toelichting:
Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het in-komen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.
8. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
Toelichting:
De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand de-cember wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste si-tuatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal an-dere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet be-paald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO ge-sprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.
9. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarba-sis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Toelichting:
Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.
10. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
11. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
Toelichting:
Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.
12. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.
Toelichting:
De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.
13. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of beta-ling in termijnen gemaakt worden.
Toelichting: Zie punt 8.
14. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zou-den hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.
Toelichting:
De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 de-cember 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubile-umgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de be-paling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Be-treft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Mak-kelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.
Beleidsregel 8 betreft uitvoering Hoofdstuk 3, paragraaf 6 CAR
In het geval dat het recht op een bepaalde toelage, op grond waarvan bij herziening van Hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 een Toelage Over-gangsrecht (TOR) is toegekend, komt te vervallen, vervalt ook het daarbij behorende deel van de TOR. Bij het vervallen of verminderen van de TOR, wordt de afbouwtoelage, als genoemd in artikel 3:16, gehanteerd. Wanneer het recht op de desbetreffende toelage herleeft, herleeft ook het recht op het daarbij behorende deel van de TOR.
HOOFDSTUK 3B FUNCTIEWAARDERING
Begripsbepalingen
Artikel 3b:1:1:1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1:1:2;
b. functie: het samenstel van taken en/of werkzaamheden dat, afge-leid uit de taakstelling van de organisatie, is opgedragen aan een functiehouder, eventueel nader ingekleurd via tussen de leidinggevende en betrokkenen te maken, schriftelijk vast te leggen, resul-taatafspraken;
c. functiehouder: de ambtenaar als bedoeld onder a., die een functie als bedoeld onder b. vervult;
d. functiebeschrijving: de normbeschrijving dan wel de lokale func-tiebeschrijving die een resultaatgerichte weergave is van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken;
e. normbeschrijving: de generieke functiebeschrijving zoals opgeno-men in het normbestand van HR21. De normbeschrijving is voor-zien van een vaste waardering (puntenreeks);
f. lokale functiebeschrijving: de volgens het format van HR21 lokaal gewijzigde normbeschrijving of toegevoegde (nieuwe) functiebe-schrijving;
g. functiewaardering: het bepalen van de relatieve functiewaarde van een functiebeschrijving aan de hand van de in HR21 vastgelegde waarderingsmethode.
h. HR21: het in opdracht van de VNG voor de sector gemeenten ontwikkelde functiewaarderingssysteem
i. gemeentedirecteur: de hoogste leidinggevende van een cluster als genoemd in het hoofdmodel van de ambtelijke organisatie, opge-nomen in Het Delftse Organisatiemodel, vastgesteld en eventueel gewijzigd door of namens het college;
j. gemeentelijk managementteam: het gemeentelijk management-team als bedoeld in artikel 2a:1:1:1;
k. cluster: een cluster als genoemd in het geldende Organisatieplan;
l. bevoegd gezag: het college van burgemeester en wethouders;
m. bestuurder: de bestuurder in de zin van de Wet op de onderne-mingsraden (WOR);
n. externe deskundige: een door de systeemhouder (VNG) erkend deskundige inzake de ontwikkeling, toepassing en werking van HR21;
o. gecertificeerde gebruiker: de volgens de normering van de extern deskundige opgeleide lokale gebruiker die geautoriseerd is om te werken met HR21;
p. conversie: de vertaling van de gevonden rangorde naar salaris-schalen;

q. indelingscommissie: de commissie als bedoeld in artikel 3b:1:1:6, die de indelingsadviezen toetst.
Vaststelling functiebeschrijvingen/Functiematrix
Artikel 3b:1:1:2 1. Het bevoegd gezag, of in opdracht de directeuren of afdelings-hoofden, selecteren (in samenspraak met de externe deskundige en/of een gecertificeerde gebruiker) per functie een normbe-schrijving uit HR21. Indien de normbeschrijving voor de functie onvolledig is, dan wel een voor de functie dekkende normbe-schrijving niet beschikbaar is, wordt een lokale functiebeschrij-ving opgesteld.
2. De geselecteerde normbeschrijving(en) en/of lokale functiebe-schrijving(en) wordt/worden besproken binnen het gemeentelijk managementteam en/of met de verantwoordelijke gemeentedi-recteur en/of diens afdelingshoofd(en). Zij worden om advies voorgelegd aan de indelingscommissie en vervolgens door of namens de bestuurder voorlopig vastgesteld. De voorlopig vast-gestelde functiebeschrijving(en) wordt/worden door de bestuur-der ter informatie aangeboden aan de ondernemingsraad (OR).
3. Indien sprake is van een organisatie brede functiebeschrijvings-ronde, of indien sprake is van een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR, dan stelt de be-stuurder de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over de voorgenomen vaststelling van de functiebeschrij-vingen.
4. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 en 3 stelt het bevoegd gezag de voor de gemeentelijke functies tot stand gekomen (norm- en lokale) functiebeschrijvingen bij algemeen verbindend voorschrift vast.
Functiewaardering
Artikel 3b:1:1:3 1. In opdracht van het bevoegd gezag worden door de gecertificeer-de gebruiker en/of externe deskundige aan de hand van de in HR21 vastgelegde functiewaarderingsmethode alle lokale functie-beschrijvingen gewaardeerd.
2. De waarderingsresultaten van de lokale functiebeschrijvingen wor-den ter toetsing en advies aange-boden aan de indelingscommissie als bedoeld in artikel 3b:1:1:6
3. De waarderingsresultaten worden opgenomen in een eindadvies functiewaardering aan het bevoegd gezag. Het waarderingsadvies bevat in ieder geval:
- een motivering, gerubriceerd per invalshoek en dimensie, van de subscores en de totaalscore per lo-kale functiebeschrijving;
- een overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle lo-kale functiebeschrijvingen;
- een gecombineerd overzicht van de functiewaarderingsresulta-ten van alle geselecteerde normbe-schrijvingen en lokale func-tiebeschrijvingen;
- een verslag van de toetsing als bedoeld in het tweede lid.
4. Het bevoegd gezag stelt de waarderingen vast met inachtneming van het eindadvies functiewaardering. Afwijking van het advies kan slechts op basis van zwaarwegende argumenten. Het bevoegd gezag stelt de waarderingen van de lo-cale functiebeschrijvingen en normbeschrijvingen bij algemeen verbindend voorschrift vast.
Vaststelling conversietabel
Artikel 3b:1:1:4 1. Het bevoegd gezag stelt op basis van de vastgestelde gemeente-lijke salarisstructuur, na overleg met de commissie voor georgani-seerd overleg, een conversietabel vast. Wijziging van de gemeen-telijke salarisstructuur vindt niet plaats zonder overeenstemming binnen de commissie voor georganiseerd overleg.
2. Door middel van de vastgestelde conversietabel worden de waar-deringen van alle geselecteerde normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen omgezet naar functionele schalen.
Voorbereiding indelingsadvies, indelingsbesluit, bezwaar en be-roep
Artikel 3b:1:1:5 1. Het gemeentelijk managementteam of de direct verantwoordelijke gemeentedirecteur adviseert (in samenspraak met de externe deskundige en/of gecertificeerde gebruiker) het bevoegd gezag over de indeling van de functies in norm- en/of lokale functiebe-schrijvingen.
2. Wanneer er sprake is van een organisatie brede functiebeschrij-vingsronde, of wanneer er sprake is van een ingrijpende (organi-satorische) verandering zoals bedoeld in de WOR artikel 25 lid 1, sub d en e, wordt het indelingsadvies ter toetsing en advies voor-gelegd aan de indelingscommissie.
3. Bij indeling van een of enkele functies wordt jaarlijks achteraf door de indelingscommissie getoetst of de betreffende functies juist zijn ingedeeld. Indien naar het oordeel van de indelingscommissie niet correct is ingepast dan heroverweegt het bevoegd gezag het eer-der genomen besluit. Van dat besluit worden de indelingscommis-sie, de functiehouders en het verantwoordelijke management schriftelijk in kennis gesteld.
4. Het bevoegd gezag stelt de functiehouder schriftelijk op de hoogte welke (norm- of lokale) functiebe-schrijving zij voornemens is op de functie van toepassing te verklaren.
De functiehouder wordt daarbij geïnformeerd over de gevolgen voor de inschaling, het salaris en/of de bezoldiging.
5. De functiehouder als bedoeld in het vierde lid kan binnen twee weken nadat hij de in dat lid bedoelde mededeling heeft ontvan-gen aan het college kenbaar maken dat hij bedenkingen heeft te-gen het voornemen de voorlopig geselecteerde normbeschrijving of lokale functiebeschrijving uit HR21 op zijn functie van toepas-sing te verklaren. Wanneer de bewuste functie door meer dan een ambtenaar wordt vervuld kan de in de vorige volzin genoemde termijn worden verlengd tot maximaal zes weken.

6. Als de in het vierde lid bedoelde ambtenaar binnen de daarvoor gestelde termijn geen bedenkingen heeft kenbaar gemaakt, stelt het bevoegd gezag de voorlopig geselecteerde normbeschrijving of lokale functiebeschrijving vast.
7. Als de in het vierde lid bedoelde ambtenaar binnen de daarvoor gestelde termijn bedenkingen heeft kenbaar gemaakt, wordt hier-over overleg gepleegd met het hoofd van het desbetreffende cluster(onderdeel) en met de desbetreffende HRM-adviseur. Vervol-gens stelt het bevoegd gezag de voorlopig geselecteerde normbe-schrijving of lokale functiebeschrijving, al dan niet gewijzigd vast.
8. Na het verstrijken van de termijn als bedoeld in het zesde lid, of de besluitvorming als bedoeld in het zevende lid, maakt het bevoegd gezag, schriftelijk en gemotiveerd, aan de functiehouder bekend in welke functiebeschrijving de functie van de functiehouder is in-gedeeld en wat de gevolgen daarvan zijn voor de inschaling, het salaris en/of de bezoldiging.
Deze mededeling is een besluit als bedoeld in artikel 1:3 van de Algemene wet bestuursrecht. Tegen dit besluit kan de functiehou-der schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken bij het bevoegd gezag.
Indelingscommissie
Artikel 3b:1:1:6 1. De indelingscommissie bestaat uit:
- drie door de ondernemingsraad aan te wijzen leden
- drie door het gemeentelijk managementteam aan te wijzen le-den
- een onafhankelijk voorzitter, aan te wijzen door het college op basis van een voordracht door de overige leden van de com-missie
Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
2. De gecertificeerde gebruiker en/of externe deskundige zijn als adviseur(s) aanwezig bij de vergaderingen van de indelingscom-missie.
3. De commissie adviseert niet, wanneer minder dan twee van de door de Ondernemingsraad aangewezen leden of minder dan twee van de overige in het eerste lid genoemde leden aanwezig zijn.
Nieuwe en gewijzigde taken
Artikel 3b:1:1:7 1. Indien aan een functiehouder door of namens het gemeentelijk managementteam, nieuwe of gewijzigde taken worden opgedra-gen, dan heroverweegt het bevoegd gezag, na en met inachtne-ming van het advies van de direct verantwoordelijke gemeente di-recteur (in samenspraak met de externe deskundige en/of gecer-tificeerde gebruiker), de indeling in de functiebeschrijving.
2. Indien een functiehouder van mening is dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat dit zou moeten leiden tot een heroverweging van de indeling van zijn functie, dan kan hij het bevoegd gezag ver-zoeken hiertoe over te gaan.
3. Indien de in het eerste of tweede lid bedoelde heroverweging leidt tot een nieuw indelingsbesluit dan is het bepaalde in artikel 3b:1:1:5 (met uitzondering van lid 2) van toepassing.
4. Indien de in het eerste lid bedoelde heroverweging niet leidt tot een nieuw indelingsbesluit, dan wordt de functiehouder hiervan in kennis gesteld.
Wijziging functiebeschrijvingen
Artikel 3b:1:1:8 1. Bij wijziging van de structuur, taken of doelstellingen van de orga-nisatie wordt, onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, door of namens de bestuurder bezien of de vastgestelde functie-beschrijvingen volledig en/of toereikend zijn. Het selecteren, wijzi-gen of opstellen van nieuwe functiebeschrijvingen verloopt vol-gens de procedure als beschreven in artikel 3b:1:1:2.
2. Een verzoek tot heroverweging van de bestaande functiebeschrij-vingen kan ook worden ingediend door de OR.
Van kracht worden functiewaardering
Artikel 3b:1:1:9 De nieuwe functiewaardering wordt van kracht op de datum dat deze wordt vastgesteld door het college. Het recht op een eventuele be-vordering met terugwerkende kracht zal per individu beoordeeld wor-den, op grond van artikel 3c:1:1:6 van de Nadere Uitwerkingsregeling (NUR).
Maatregelen
Artikel 3b:1:1:10 1. Het college treft maatregelen, die voor de uitvoering van deze re-geling noodzakelijk zijn.
2. Indien de bepalingen van deze regeling in enige situatie niet voor-zien of voor de ambtenaar die de functie vervult tot bijzondere hardheid leiden, treft het college nadere voorzieningen.
regeling overgang naar HR21
Het college van burgemeester en wethouders;
overwegende dat besloten is om ingaande 1 januari 2014:
• de waardering van de functies te laten plaatsvinden met gebruik-making van het systeem HR21;
• de hierbij behorende conversietabel vast te stellen;
• de tussenschalen 10a en 11a niet meer te gebruiken voor de waardering van organieke (norm)functies die onderdeel uitmaken van de Delftse functiematrix;
• de coördinatiemodule vast te stellen.
dat het in verband hiermee gewenst is om regels te stellen om de overgang naar het nieuwe systeem van functiewaardering mogelijk te maken en duidelijkheid te scheppen voor de medewerkers inzake hun aanspraken;
gelet op de uitkomst van het overleg hierover met de commissie voor georganiseerd overleg in de vergadering van 18 december 2013;
besluit:

vast te stellen de volgende "Regeling overgang naar HR21".
1. Bij de invoering van HR21 wordt aan de zittende medewerkers het salaris/de salarisschaal en de bestaande vooruitzichten op basis van de 'oude' waardering van de organieke functie gegarandeerd. Dit geldt ook voor diegenen die voor de invoering van HR21 in een organieke functie die is gewaardeerd in een van de twee tussen-schalen (salarisschaal 10a en salarisschaal 11a) zijn benoemd en worden ingedeeld in een normfunctie behorende tot de lokale functiematrix (het functiehuis Delft in HR21).
2. Bij de invoering van HR21 is als peildatum gebruikt de datum 1 april 2013. De organieke functies die op dat moment naar inhoud en niveau vastlagen of d.m.v. verkort onderhoud alsnog vastge-legd zijn, zijn meegenomen bij het invoeringstraject en overgezet in HR21 functies.
Functies waarvan de inhoud op de peildatum nog niet vast lag worden na vaststelling en invoering van HR21 alsnog ingedeeld. De indeling maakt dan echter qua planning geen onderdeel uit van het project invoering HR21.
Meer expliciet houdt dit in dat functies waarvoor geldt dat die on-derdeel uitmaken van een lopend organisatieveranderingsproces bij het huidige invoeringstraject buiten beschouwing blijven.
Deze functies zullen zodra definitieve besluitvorming over de or-ganisatieverandering heeft plaatsgevonden en HR21 ingevoerd is worden ingedeeld en d.m.v. de conversietabel aan een salaris-schaal worden gekoppeld.
Als dit leidt tot een hogere salarisschaal dan zal de datum van in-gang (‘terugwerkende kracht’) zijn de datum waarop de organisa-tieverandering wordt of is ingevoerd. Hiermee wordt bedoeld de datum waarop die organisatieverandering van kracht wordt.
3. Degenen die voor de invoering van HR21 herplaatsingskandidaat zijn geworden hebben een besluit ontvangen inzake boventallig-heid. Vanuit de salarisschaal behorende bij de functie van waaruit zij boventallig zijn geworden zal bezien worden welke functies 'passend' zijn. Dat houdt in dat een functie die (met toepassing van HR21) op maximaal een salarisniveau hoger of lager is ge-waardeerd als passend wordt aangemerkt. Bij plaatsing op zo'n functie blijven het oude salaris (salarisschaal) en vooruitzichten (op maximaal salaris) gegarandeerd.
4. Wat betreft de module coördinatie geldt het volgende.

4.1. De toelage module coördinatie wordt toegekend aan een me-dewerker voor wie een functiewaardering geldt t/m salaris-schaal 9 als er sprake is van de situatie waarin deze:
- de werkzaamheden plant, verdeelt en de afstemming daar van verzorgt van ten minste 4 medewerkers;
- de voortgang, kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamhe- den bewaakt, borgt en toetst;
- binnen het betreffende vakgebied optreedt als vraagbaak en klankbord voor de medewerkers binnen het betreffende vakgebied;
- de vakinhoudelijke ondersteuning en begeleiding van me- dewerkers bij de uitvoering van de werkzaamheden ver zorgt;
- informant is bij gesprekken in het kader van de jaarlijkse gesprekscyclus.
4.2. De toelage behoort tot de bezoldiging. Hierover ontvangt de medewerker als bedoeld bij 4.1. dan ook vakantietoelage en eindejaarsuitkering.
Bij ziekte wordt de toelage doorbetaald, met inachtneming van de eventuele reglementaire korting van bezoldiging bij langdu-rige ziekte.
4.3. De toelage module coördinatie bedraagt het verschil tussen de laatste periodiek van de functionele schaal behorende bij de functie en het maximumsalaris dat behoort bij de naast ho-ger gelegen functieschaal.
4.4. De toelage module coördinatie wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke functiegebonden toelage, toe te kennen voor de duur dat ook daadwerkelijk gecoördineerd wordt. Zij wordt vastgelegd in een (voor bezwaar en/of beroep) vatbaar besluit. Dat houdt in dat ook de intrekking daarvan, als de ba-sis hiervoor is komen te vervallen, zal moeten gebeuren in de vorm van een besluit waartegen bezwaar en/of beroep moge-lijk is.
4.5. De toelage kan worden ingetrokken als de basis daarvoor komt te vervallen. Hierbij valt in principe te denken aan de volgende omstandigheden.
• Eén: als er vanuit de taakstelling en wijze van organiseren van de betreffende eenheid niet langer behoefte is aan een extra coördinatiemechanisme (de rol van coördinator) doordat bijvoorbeeld de hoeveelheid aan te sturen mede-werkers kleiner geworden is en de hierarchisch leidingge-vende de aansturing alleen aan kan zonder hulpconstruc-tie.
• Twee: als voor een andere organisatorische inbedding van de eenheid gekozen wordt of voor een andere functie-structurering. Qua functiestructurering bijvoorbeeld brede-re functieprofielen met inhoudelijk en organisatorisch meer eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij een deel van de medewerkers waardoor ook in dit geval de noodzaak voor een extra coördinatiepunt komt te vervallen.
• Drie: bij disfunctioneren (een beoordelingstraject is hier-voor een vereiste!) of op eigen verzoek.
• Vier: bij het aanvaarden van een andere functie.
• Vijf: bij vertrek van de functiehouder die de coördinerende taken uitoefent en de constatering dat aan de rol/functie van coördinator niet langer behoefte is. Het gaat dan feite-lijk niet om intrekken van de toelage maar om niet langer koppelen van de module aan een functie in de nieuw ont-stane situatie en veelal is er dan een relatie met de onder een of twee genoemde voorbeelden.

4.6. Wanneer een toelage module coördinatie wordt ingetrokken zal er een afbouwregeling worden getroffen conform het be-paalde in artikel 3:16 CAR.
5. Voor degenen die een zogenaamde "ID-baan" vervullen zal zodra HR21 is ingevoerd op basis van de inhoud van de feitelijk en orga-niek uitgevoerde werkzaamheden alsnog indeling plaatsvinden in HR21. Dit zal gebeuren in het eerste kwartaal van 2014 Wanneer dit leidt tot een hogere waardering dan zal hieraan terugwerkende kracht worden verleend tot aan de datum van invoering van HR21, te weten 1 januari 2014.
6. Met invoering van HR21 beschikt Delft niet meer over een incon-venienten regeling. In het kader van de harmonisering arbeids-voorwaarden Delft-Rijswijk zal worden bepaald op welke wijze er een vergoeding voor inconvenienten kan/moet worden gegeven. De alsdan vastgestelde regeling zal met terugwerkende kracht tot aan de datum van formele invoering van HR21 toegepast gaan worden.
Wanneer er tegen het einde van het eerste kwartaal 2014 nog geen zicht is op een (al dan niet geharmoniseerde) inconvenien-tenregeling wordt dit onderwerp opnieuw aan de orde gesteld in het georganiseerd overleg.
Vastgesteld d.d. 25 februari 2014
HOOFDSTUK 3C RICHTLIJNEN VOOR HET AANSTELLINGS- EN BEVORDERINGSBELEID

Artikel 3c:1:1:1 Grondslag voor de vaststelling van de beloning is de zwaarte van de functie, zoals deze binnen het raam van de organisatie is geformeerd en door middel van het gemeentelijke functiewaarderingssysteem is gewaardeerd.

Artikel 3c:1:1:2 Deze zwaarte als bedoeld in artikel 3c:1:1:1 wordt, via conversie van de functiescore, tot uitdrukking gebracht door het bepalen van een van de salarisschalen, behorende bij \ bijlage IIa van de CAR, als de bij de functie behorende functionele salarisschaal..

Artikel 3c:1:1:3 Voor de benoeming in c.q. bevordering tot de functionele salarisschaal moet een volledige en goede functie-uitoefening vaststaan. Voor zo-ver benoeming of bevordering niet in of naar de functionele salaris-schaal plaatsvindt, vindt de positiebepaling plaats in een aanloop-schaal:
- bij redelijke functievervulling (groeifase, ontwikkeling): een salaris-schaal lager dan de functionele salarisschaal;

Artikel 3c:1:1:4 Plaatsing in een aanloopschaal dient in principe voor een beperkte pe-riode te gelden. Afhankelijk van de eisen, die de functie stelt en de ontwikkeling van de betreffende medewerker kan dit variëren van en-kele maanden tot meerdere jaren.

Artikel 3c:1:1:5 vervallen

Artikel 3c:1:1:6 Met inachtneming van het hiervoor vermelde vindt bevordering in principe plaats met ingang van het tijdstip, waarop een functie zodanig van aard veranderde, dat de nieuwe waardering van toepassing werd, uiteraard met inachtneming van het gestelde in artikel 3c:1:1:3 inzake de wijze van functievervulling. Bij wijziging van de functiewaardering tengevolge van de invoering van het reglement functieonderzoek ge-meente Delft 1986 werkt een bevordering in principe terug tot 1 janua-ri 1986, tenzij duidelijk is dat de functie ook vóór die datum op een ho-ger niveau gewaardeerd had moeten worden, in welk geval de bevor-dering terugwerkt tot het moment waarop de functie voor zover is na te gaan op dat hogere niveau gewaardeerd had moeten worden.

Artikel 3c:1:1:7 Wanneer op grond van de eerder gevoerde personeelsgesprekken en uit een advies van de systeemdeskundige als bedoeld in artikel 3b:1:1:1 blijkt dat de wijze van functievervulling zodanig is, dat er sprake is van een zodanige blijvende persoonsgebonden uitbouw van de functie, dat deze feitelijk het niveau bereikt van de organieke func-ties die gewaardeerd zijn met een hogere salarisschaal, kan aan de betreffende medewerker persoonlijk een salarisschaal boven de func-tionele salarisschaal worden toegekend.

Artikel 3c:1:1:8 Bij een door de dienstleiding aangebrachte permanente verandering van een functie of delen van een functie wordt met behulp van het functiewaarderingssysteem als bedoeld in hoofdstuk 3B (dus vanuit een nieuwe functiebeschrijving) vastgesteld of herwaardering van de betreffende functie dient plaats te vinden.

Artikel 3c:1:1:9 1. Wanneer na toekenning van een persoonsgebonden salarisschaal boven de functionele salarisschaal (conform het gestelde in artikel 3c:1:1:7) plaatsing in een zwaarder gewaardeerde functie plaats vindt, blijft het gestelde in de artikelen 3c:1:1:3 tot en met 3c:1:1:7 van overeenkomstige toepassing.
2. Hogere waardering van dezelfde functie wordt voor de toepassing van het in het eerste lid gestelde gelijk gesteld met plaatsing in een andere, zwaardere functie.

Artikel 3c:1:1:10 vervallen

Artikel 3c:1:1:11 Degene, die een salarisschaal heeft die boven de waardering van de functie die hij vervult uitgaat komt niet voor bevordering tot een per-soonsgebonden salarisschaal boven de functionele salarisschaal in aanmerking.

Artikel 3c:1:1:12 Buitengewone bekwaamheid, geschiktheid of inzet van de ambtenaar kan, zolang hij niet het maximum van de voor hem geldende salaris-schaal heeft bereikt, met toepassing van artikel 38 worden gehono-reerd met een versnelling in het doorlopen van die salarisschaal. Een dergelijke versnelling kan eveneens plaatsvinden, indien binnen de functionele rang de salarisverhouding tot vergelijkbare collega's dit wenselijk maakt. Bij die vergelijking behoort uiteraard ook de wijze van functievervulling in beschouwing te worden genomen.
Artikel 3c:1:1:14 Aan de hand van functiegegevens enerzijds en gegevens uit ontwik-kelings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken anderzijds wordt re-gelmatig aandacht besteed aan loopbaanontwikkeling. Verandering van functie in horizontale (gelijkwaardige) of in verticale (zwaardere, eventueel ook lichtere) zin moet mogelijk zijn, teneinde de mobiliteit van het personeel als geheel te bevorderen.

Artikel 3c:1:1:15 Zij die zich op 1 oktober 1986 reeds in de op 30 september 1986 gel-dende hoogste functierang (functionele salarisschaal) waren inge-schaald behouden het op laatstgenoemde datum bestaande uitzicht op de uitlooprang (naasthogere salarisschaal) conform de daarvoor tot die datum geldende regels. Indien deze betrokkene op grond van de waardering volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem van hun huidige of toekomstige functie aanspraak kunnen maken op een ho-gere rang/salarisschaal dan hun rang/salarisschaal op 30 september 1986 vervalt het recht op de oude uitlooprang (naasthogere salaris-schaal).

Artikel 3c:1:1:16 De salarisschalen 10a en 11a, genoemd in bijlage II en bijlage IIa, be-horende bij de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, worden slechts gebruikt

- voor degenen, die hierin op 1 oktober 1986 in de uitlooprang zijn ingeschaald,
- als uitlooprang voor degenen die op grond van het bepaalde in ar-tikel 3c:1:1:15 het uitzicht behouden op de uitlooprang, als deze schaal de naasthogere salarisschaal is,
- als naasthogere salarisschaal op persoonlijke titel als bedoeld in ar-tikel 3c:1:1:7,
- indien het college, op basis van een daartoe strekkend advies van de waarderingscommissie als bedoeld in artikel 3b:1:1:7 op basis van een paarsgewijze vergelijking, zo'n schaal heeft aangewezen als functionele schaal,
- als aanloopschaal als bedoeld in artikel 3c:1:1:3.

HOOFDSTUK 3F BEDRIJFSHULPVERLENING

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 3f:1:1:1 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. EHBO-er: degene, niet zijnde een bedrijfshulpverlener, voor wie het bezit van een geldig EHBO-diploma geen functie-eis is, maar vanuit een oogpunt van dienstbelang wenselijk wordt ge-vonden;
b. bedrijfshulpverlener: de ambtenaar, werkzaam bij de gemeente Delft, die bij besluit van het college is aangewezen om conform artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet hulp in of rond de gemeentelijke gebouwen te verlenen met een of meer van de volgende taken:
- bedrijfshulpverlener;
- assistent-ploegleider;
- ploegleider;
- coördinator bedrijfshulpverlening;
- hoofd bedrijfshulpverlening.
c. BHV: bedrijfshulpverleningsorganisatie van de gemeente Delft;
2. Voor zolang de bedrijfshulpverlener nog in opleiding is, is deze as-pirant-bedrijfshulpverlener.
3. Een bedrijfshulpverlener kan tevens met leidinggevende taken op het terrein van de BHV worden belast.

Paragraaf 2 EHBO

Criteria voor EHBO-werkzaamheden

Artikel 3f:1:1:2 1. De EHBO-er voert naast zijn werkzaamheden die voortvloeien uit de betrekking waarin hij is aangesteld de EHBO-taken naar beho-ren uit.
2. Er is sprake van naar behoren uitvoeren van de EHBO-taken naast de reguliere werkzaamheden als de EHBO-er voldoende in-zetbaar is geweest voor het verlenen van eerste hulp, bestaande uit EHBO en reanimatie, aan personen.
Daartoe dient de EHBO-er:

- in het bezit te zijn van het Eenheidsdiploma-EHBO met de aan-tekening verbandleer en reanimatie van het Oranje Kruis;
- gebruik te maken van de uitrusting die bij de betreffende taak hoort.
Vergoedingen voor het bezit van het EHBO-diploma
Artikel 3f:1:1:3 1. Indien de EHBO-er heeft voldaan aan de in het tweede lid van ar-tikel 3f:1:1:2 gestelde criteria, wordt hiervoor een toelage toege-kend. Het brutobedrag van deze toelage bedraagt de waarde van 220 euro bruto per jaar.
2. De toelage als bedoeld in het eerste lid wordt eenmaal per jaar, in de maand januari van het jaar volgend op het jaar waarin de werk-zaamheden hebben plaatsgevonden, betaalbaar gesteld. Indien de hoogte van de vergoeding lopende het jaar wijzigt, wordt de basis-gratificatie over het jaar berekend op maandbasis.
3. In geval het bezit van het diploma een functie-eis is, maar dat as-pect van de functiebeschrijving niet heeft geleid tot een hogere functie-inpassing, wordt aan de betreffende EHBO-er, onder de-zelfde voorwaarden als gesteld in het eerste lid, de daarin bedoel-de toelage toegekend.
Paragraaf 3 Bedrijfshulpverlening
Artikel 3f:1:1:4 1. Aanwijzing als aspirant-bedrijfshulpverlener of aanwijzing als be-drijfshulpverlener voor onbepaald tijd wordt schriftelijk door het col-lege verleend.
2. In de aanwijzing wordt in ieder geval vermeld:
a. de naam, voornamen, geboortedatum, geboorteplaats, adres en woonplaats van de bedrijfshulpver-lener;
b. de dienst waar de (aspirant)bedrijfshulp werkzaam is;
c. de BHV-locatie, de taak bij de BHV en de datum met ingang van waarvan hij wordt aangewezen voor de taak bij de BHV.
3. Intrekking van het besluit tot aanwijzing als (aspirant)bedrijfs-hulpverlener door het college vindt plaats:
a. op schriftelijk verzoek van de (aspirant)bedrijfshulpverlener;
b. indien de bedrijfshulpverlener niet meer in het bezit is van een geldig BHV-diploma;
c. indien het hoofd Bedrijfshulpverlening hem niet meer in staat acht op adequate wijze zijn taak uit te voeren;
d. bij schorsing of ontslag van de ambtenaar.
Artikel 3f:1:1:5 1. De bedrijfshulpverlener voert naast zijn werkzaamheden die voort-vloeien uit de be-trekking waarin hij is aangesteld de bedrijfshulp-verleningstaken naar behoren uit.
2. Er is sprake van naar behoren uitvoeren van de werkzaamheden als de bedrijfshulpverlener voldoende inzetbaar is geweest voor de uitoefening van deze taken. Dat is het geval indien:
a. de (aspirant)hulpverlener voldoende inzetbaar is geweest voor de primaire bedrijfshulpverlening zoals:
- het verrichten van levensreddende handelingen;
- het bestrijden van branden met kleine blusmiddelen;
- het afvoeren van gewonden, het begeleiden van personen in geval van ontruiming en het controleren van gebouwen op de aanwezigheid van personen.
Daartoe dient de bedrijfshulpverlener:
- in het bezit te zijn van het basisdiploma bedrijfshulpverlener van een door het college aangewezen exameninstituut dat daartoe gecertificeerd is;
- jaarlijks de gebouwgebonden instructie inclusief de ontrui-mingsinstructie te volgen;
- gebruik te maken van de uitrusting die bij de betreffende taak hoort;
- te handelen conform de daarvoor door het college verstrek-te instructies.
b. de assistent-ploegleider voldoende inzetbaar is geweest voor één van de taken genoemd onder a. en bovendien op een be-paalde locatie leiding heeft gegeven aan één of meerdere le-den van de be-drijfshulpverleningsorganisatie en bij calamiteiten als leidinggevende heeft geopereerd.
Daartoe dient de assistent-ploegleider:
- in het bezit te zijn van het diploma ploegleider van een door het college aangewezen exameninstituut dat daartoe gecer-tificeerd is;
- jaarlijks de gebouwgebonden instructie inclusief de ontrui-mingsinstructie te volgen;
- gebruik te maken van de uitrusting die bij de betreffende taak hoort;
- te handelen conform de daarvoor door het college verstrek-te instructies.
c. de ploegleider voldoende inzetbaar is geweest voor één van de taken genoemd a. en bovendien leiding heeft gegeven aan meerdere leden van de bedrijfshulpverleningsorganisatie, even-tueel verspreid over meerdere locaties en bij calamiteiten als leidinggevende heeft geopereerd.
Daartoe dient de ploegleider:
- in het bezit te zijn van het diploma ploegleider van een door het college aangewezen exameninstituut dat daartoe gecer-tificeerd is;
- jaarlijks de gebouwgebonden instructie inclusief de ontrui-mingsinstructie te volgen;
- gebruik te maken van de uitrusting die bij de betreffende taak hoort;
- te handelen conform de daarvoor door het college verstrek-te instructies.
d. de coördinator bedrijfshulpverlening voldoende inzetbaar is ge-weest voor het in geval van een ca-lamiteit fungeren als aan-spreekpunt van de leden van de bedrijfshulpverleningsorgani-satie.

e. het hoofd bedrijfshulpverlening voldoende inzetbaar is geweest voor:
- het dagelijks leiding geven aan de bedrijfshulpverleningsor-ganisatie;
- het in geval van een calamiteit fungeren als aanspreekpunt van de ploegleiders.
3. De bedrijfshulpverlener is voldoende inzetbaar, indien de bedrijfs-hulpverlener zich gedurende een jaar verdienstelijk maakt op het terrein van de bedrijfshulpverlening, conform het in artikel 3f:1:1:5, tweede lid, per taak binnen de BHV-organisatie bepaalde, hetgeen blijkt uit het met gunstig gevolg afleggen van een proef van be-kwaamheid inclusief het bijgewoond hebben van de gebouwge-bonden instructie.
4. Het college ziet, op voordracht van het hoofd bedrijfshulpverlening, toe op de inzetbaarheid voor de aangewezen taak.
5. BHV-curssussen, -herhalingslessen en -oefeningen worden zoveel mogelijk tijdens de normale bedrijfstijd gehouden.
Vergoeding voor BHV-activiteiten
Artikel 3f:1:1:6 1. Indien de bedrijfshulpverlener heeft voldaan aan de voor hem gel-dende criteria van artikel 3f:1:1:4 en tijdig mutaties in zijn omstan-digheden betreffende de BHV doorgeeft ontvangt de bedrijfshulp-verlener een toelage, conform het bepaalde in artikel 3:17.
De in dit artikel bedoelde bedragen zijn brutobedragen.
2. De toelage als bedoeld in het eerste lid wordt eenmaal per jaar, in de maand januari van het jaar volgend op het jaar waarin de werk-zaamheden hebben plaatsgevonden, betaalbaar gesteld. Indien de hoogte van de vergoeding lopende het jaar wijzigt, wordt de basis-gratificatie over het jaar berekend op maandbasis.
3. Aan een BHV-er die naar het oordeel van het college een buiten-gewone prestatie voor de bedrijfshulpverlening heeft geleverd, kan een gratificatie worden toegekend, minimaal gelijk aan het bedrag dat door het college ter uitvoering van het vijfde lid is vastgesteld.
4. Alle in dit artikel genoemde vergoedingen komen ten laste van de dienst waar de desbetreffende BHV-er werkzaam is.
Aansprakelijkheid
Artikel 3f:1:1:7 1. Bij BHV-activiteiten geldt dat de schade die de bedrijfshulpverlener of aspirant-bedrijfshulpverlener ondervindt als gevolg van een dienstongeval voor rekening van de gemeente Delft komt, indien de (aspirant)bedrijfshulpverlener zich aan de voorgeschreven vei-ligheidsvoorschriften heeft gehouden en de schade niet te wijten is aan zijn grove schuld of onvoorzichtigheid.
2. Indien de bedrijfshulpverlener in het kader van BHV-activiteiten ondeskundig of onrechtmatig handelt, is de schade dientengevolge jegens derden voor rekening van de gemeente Delft. Dit laat on-verlet het bepaalde in artikel 15:1:12.
HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4:1 1. Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vast-stellen op een andere omvang dat de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Bij de brandweer en de wat de van toepassing zijnde dienstroos-ters betreft daarmee vergelijkbare onderdelen, kunnen van het eerste en het tweede lid afwijkende afspraken worden overeenge-komen, met dien verstande dat het bepaalde in de laatste volzin van het eerste lid van toepassing blijft.

Artikel 4:2 1. In een nader door het college vast te stellen regeling worden alge-mene regels omtrent de werktijden vastgesteld.
Voor zover ingevolge deze regeling wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster opgesteld.
2. Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen:
a. dat geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de dienst noodzakelijk is;
b. dat de werktijden ten minste één maand voor aanvang aan de ambtenaar bekend worden gemaakt;
c. dat de werktijd behoorlijk door pauze wordt onderbroken;
d. dat de werktijd van een ambtenaar niet uitsluitend wordt vast-gesteld om het bepaalde in artikel 3:3, derde lid te ontwijken.
3. Bij de brandweer, en wat betreft de van toepassing zijnde dienst-roosters daarmee vergelijkbare onderdelen, kan een van het tweede lid afwijkende regeling worden getroffen.

Beleidsregel 9 betreft uitvoering artikel 4:2 CAR en 4:2:1 UR

1. Voor wat betreft het bepalen van de werktijden op basis van het aantal krachtens aanstelling te werken uren bestaan veel varian-ten, die in twee hoofdgroepen uiteen vallen, te weten:
a. Een feitelijke werkweek van 36 uur met vaste werktijden, bij-voorbeeld
- 4 dagen van negen uur, met een vaste vrije dag;
- 5 dagen van 7,2 uur met vaste begin- en eindtijden, dan wel binnen een systeem van variabele werktijden;
- 4 dagen van acht uur en een dag van vier uur, met een vaste vrije halve dag;

- binnen een systeem van variabele werktijden overigens een werktijd van 36 uur per week, met een variabele arbeids-duur per dag.
Deze hoofdgroep kent geen roosters. Als een dergelijke werk-tijdregeling wordt ingevoerd, bestaat er ook geen roostervrije tijd. Verplichte opname van roostervrije tijd is dan ook niet mo-gelijk.
b. Een werkweek van gemiddeld 36 uur per week of een werk-week van 36 uur met wisselende werktijden en wisselende roostervrije tijd.
In deze hoofdgroep is altijd sprake van een rooster, waarin de werktijden en de roostervrije tijden worden vastgelegd. Dit kan bijvoorbeeld:
- 4 dagen van negen uur, met een verspringende roostervrije dag
- 4 dagen van acht uur en een dag van vier uur, met een verspringende roostervrije ochtend-/middag-periode van vier uur.
- een week (of meerdere weken) met een werktijd van veer-tig uur, gevolgd door een week (of meerdere weken) met een werktijd van 32 uur en roostervrije tijd (die al of niet wisselend kan worden ingepland, aaneengesloten op in uren). Voorbeeld hiervan is een zomer- en een winterroos-ter.
Als er sprake is van een rooster, kunnen dagen, waarop de dienst (geheel of gedeeltelijk) gesloten is, ingeroosterd worden.
2. Bij 1.a noch bij 1.b kan sprake zijn van vrij opneembare “adv-dagen” (nog los van het feit, dat die dagen met ingang van 1 janua-ri 1997 niet meer bestaan). Bij 1.a. niet, omdat de feitelijke werk-week gelijk is aan het aantal uren volgens de aanstelling, bij 1.b. niet omdat de roostervrije tijd moet worden ingeroosterd. In geval van ziekte tijdens roostervrije tijd wordt geen vervangende rooster-vrije tijd ingeroosterd. De gemeentedirecteuren zien er op toe, dat deze regel in alle gevallen gehanteerd wordt.
3. De feitelijke werktijd, al dan niet volgens rooster, bedraagt per jaar gemiddeld 1836 uur (exclusief vakantieverlof).
4. Per dienstonderdeel (afdeling), kan worden bepaald op welke wijze vakantieverlof kan worden opgenomen. Belangrijkste afspraak daarbij is hoe lang van tevoren vakantieverlof moet worden aan-gemeld i.v.m. het rooster. Het vakantieverlof wordt in uren toege-kend (aantal vakantiedagen per jaar x 7,2; deeltijders naar evenre-digheid van de omvang van hun betrekking) en verleend. Bij va-kantie moeten zo veel uren vakantieverlof worden opgenomen als er volgens rooster in de vakantieperiode hadden moeten worden gewerkt.
5. Erkend wordt, dat de tot 1 januari 1997 bestaande adv-dagen in veel gevallen als normale verlofdagen worden beschouwd, ook wat de mogelijkheden tot opname ervan betreft. Om die reden is bij de invoering van de 36-urige werkweek besloten, dat in de ge-vallen waarin volgens rooster wordt gewerkt, voor het jaar 1997** de hoeveelheid tijd, overeenkomend met 6 gemiddelde werkdagen (dat is dus 6 x 7,2 uur) bij het vakantieverlof wordt gevoegd. Die tijd is dus vrij opneembaar, volgens de regels van vakantieverlof (zie 4).
[*] bij besluit van het college van 20 november 1998 is besloten, dat deze regeling ook na 1997 gehandhaafd blijft
6. Niet iedereen beschikt over roostervrije dagen (zie 1.a). Verplichte bedrijfssluiting betekent voor die categorie hetzij de verplichting vakantieverlof in te leveren, hetzij op andere dagen de benodigde uren extra te werken.
7. Voor verplichte gemeentebrede sluiting op bepaalde dagen (b.v. op de zogenaamde brugdagen) zal een nader besluit van het col-lege nodig zijn. Vast staat dat sommige bedrijfsonderdelen op die dagen niet kunnen (omdat b.v. het huisvuil moet worden opge-haald) of mogen (b.v. omdat dat wettelijk niet is toegestaan) slui-ten. Sommige diensten huldigen het standpunt, dat juist op die da-gen de burger “zijn zaakjes” bij de gemeente wil regelen. Wel kun-nen per dienst, in overleg met de ondernemingsraad, afspraken gemaakt worden over het aanwijzen van zogenaamde brugdagen.
8. Gemeentebreed geldt een bedrijfstijd op maandag tot en met vrij-dag van 08.30 tot 17.00 uur. Als buiten die tijd, in het bijzonder voor 08.00 uur wordt gewerkt, is dat onvermijdelijk of op vrijwillige basis.
9. De openstelling van de diensten voor het publiek is productgebon-den. Als het bedrijfsproces/-product zich daartoe leent, is de open-stelling voor het publiek op vrijdagavond van 18.00 tot 21.00 uur (en/of, onder dezelfde conditie, op zaterdagochtend gedurende een periode van maximaal drie uur).

Toelichting: Bij de invoering van de 36-urige werkweek, per 1 januari 1997, was het wenselijk een aantal gemeentebrede afspraken te maken over de wij-ze waarop aan deze arbeidsduur vorm kan worden gegeven en de voorwaarden waaronder. De op dat moment met de vakorganisaties overeengekomen spel-regels zijn in deze bijlage ongewijzigd overgenomen.

Artikel 4:2:1 1. Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt voorts zo-veel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
2. Een afwijking van de regeling van de werktijd, bedoeld in artikel 4:2, tweede lid, onder a, is voor wat betreft de zondag slechts mo-gelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd.

4. Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het college zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de ge-meente is gesloten.
5. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenoot-schap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de ze-vende dag viert overeenkomstige toepassing, indien hij een daar-toe strekkende aanvraag heeft ingediend.

Beleidsregel 10 betreft uitvoering artikel 4:2:1 UR

In artikel 4:2:1 van de Uitwerkingsregeling rechtspositie is bepaald, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feest-dagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt. In verband hiermee is in het derde lid van dit artikel een aantal – christelijke – feestdagen genoemd als zijnde da-gen, waarop in principe niet gewerkt hoeft te worden. Voorop staat, dat religieuze rust- en feestdagen zoveel mogelijk geëerbiedigd wor-den. Wanneer een werkne(e)m(st)er tijdig aangeeft een verlofdag te willen opnemen voor de viering van een voor hem belangrijke religieuze feestdag, dient aan dit verzoek in principe voldaan te worden. Al-leen in geval te verwachten valt dat door inwilliging van een verzoek als hiervoor bedoeld het dienstbelang ernstig wordt geschaad zal hier-van afgeweken kunnen worden.

Toelichting: De regels rond het zoveel mogelijk gelegenheid geven om de zon-dagsrust in acht te nemen en kerkelijke feestdagen te vieren dateren uit een tijd, dat er nog nauwelijks sprake was van een multiculturele maatschappij. Ook degenen die een niet-christelijke religie aanhangen dienen zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld te worden aan hun religieuze plichten te voldoen. Dit mag niet leiden tot extra verlof (ook voor hen bestaat het recht op verlof op een aantal christelijke feestdagen). Voorop staat, dat betrokkenen zoveel mo-gelijk tegemoet gekomen worden om aan hun religieuze plichten te kunnen voldoen.

Beleidsregel 11 betreft uitvoering artikel 4:2:1, vierde lid, UR

Goede vrijdag en 5 mei zijn aangewezen als dagen, waarop de open-bare dienst van de gemeente is gesloten.

Toelichting: Naast de in het derde lid van artikel 4:2:1 genoemde feestdagen kunnen ook nog andere kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatse-lijk erkende feest- of gedenkdagen worden aangewezen als dagen waarop de gemeente is gesloten. In het verleden zijn hiervoor al Goede Vrijdag en 5 mei aangewezen.

Artikel 4:2:2 Indien door de ambtenaar als bedoeld in artikel 3:3 arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking ge-steld tot een aantal uren gelijk aan dat, waarop op bedoelde zaterdag of zondag arbeid is verricht.

Opgebouwd verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:3 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
a. opgebouwde verloftegoed: het voor l april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;
b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per ver-lofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambte-naar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouw-de verloftegoed.
Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de amb-tenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het ge-kapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levensloopreke-ning. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indie-nen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwd verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband

met het aanvaarden van een andere betrekking, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlen-gen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verlofte-goed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
5. In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:11 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opge-bouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tien-de lid.
6. Ingeval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambte-naar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te ne-men met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
8. In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabe-staanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een ge-deeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het col-lege nadere afspraken gemaakt over de opname van het reste-rende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uit-betaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

Beleidsregel 11a betreft uitvoering artikel 4:3 CAR

Voor degenen die zijn geboren vóór 1950 geldt dat vóór 1 april 2006 gemaakte afspraken inzake verlofsparen ongewijzigd zullen worden voortgezet en dat deze groep werknemers op basis van en onder de voorwaarden van de verlofspaarregeling zoals die gold tot 1 april 2006 ook in de toekomst nog gebruik kan maken van die regeling.

Toelichting: voor deze groep biedt de levensloopregeling geen mogelijkheid om verlof te sparen.
HOOFDSTUK 4A UITWISSELEN VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

Artikel 4a:1 1. De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daar-opvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid – te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren – na vermindering op grond van het eerste lid – minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
3. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uur. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar even-redigheid lager aantal uren als maximum.
4. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, ten-zij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen ver-zetten.
5. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk de op grond van het eerste lid verminderd va-kantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

Artikel 4a:2 1. De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daar-opvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid – te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uur. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, ten-zij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen ver-zetten.
4. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden over-eenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Inhouding op salaris, salaristoelagen, eindejaarsuitkering, vakan-tietoelage of urenvergoeding

Artikel 4a:3 1. Het college kan op verzoek van de ambtenaar zijn salaris en de toegekende salaristoelagen, zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a, zijn vakantietoeslag als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1, vijfde lid, verlagen voor door het college vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Bij regeling van het college kunnen voor de uitvoering van het be-paalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

Beleidsregel 11b betreft uitvoering hoofdstuk 4a van de CAR

Op grond van het bepaalde in de artikelen 4a:1 en 4a:2 kunnen vakan-tie-uren tegen geld worden uitgewisseld respectievelijk geld tegen va-kantie-uren worden uitgewisseld, met inachtneming van de in die arti-kelen genoemde maximumaantal uren.
Volgens het bepaalde in deze artikelen worden verzoeken als hier be-doeld toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Blijkens de toelichting bij dit artikel is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:
a. van financiële en organisatorische aard
b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe geen ruimte biedt.
Wat betreft de hiervoor bedoelde situaties zal per aanvraag bezien moeten worden of er aanleiding is om niet aan een verzoek te vol-doen.
Op grond van genoemde artikelen dienen verzoeken vóór 1 november ingediend te worden, voor uitruil in het daaropvolgende jaar. De be-sluitvorming over verzoeken als hier bedoeld wordt aangehouden tot 1 november. Op die datum zijn alle verzoeken om uitruil bekend.
Alleen bij indiensttreding in de loop van een jaar is het mogelijk om, in afwijking van het hiervoor gestelde, tussentijds een verzoek te doen tot uitruil van geld tegen vakantie-uren voor het betreffende kalenderjaar, waarbij het in artikel 4a:2 genoemde maximale aantal uren wordt be-rekend naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat jaar.

HOOFDSTUK 5A FPU GEMEENTEN EN NIEUWE SENIORENMAATREGELEN [2]
[2] Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Paragraaf 1 FPU gemeenten

Recht op uitkering

Artikel 5a:1 De ambtenaar die:
a. ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:11 en
b. geen gebruik maakt of heeft gemaakt van een of meer van de in hoofdstuk 5 genoemde regelingen en
c. geen betrekking heeft vervuld die door de gemeente is aangewe-zen als bezwarende functie en waarvoor afwijkende regels zijn gesteld,
heeft in het kader van de FPU Gemeenten recht op een Aanvulling werkgever.

Berekeningsgrondslag

Artikel 5a:2 1. In dit hoofdstuk wordt onder berekeningsgrondslag verstaan de pensioengrondslag zoals die is vastgesteld in januari in het jaar voorafgaand aan het moment van gebruikmaking van de aanvulling van de werkgever, met dien verstande dat indien de ambte-naar direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever meer dan een betrekking vervult, voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag wordt uitgegaan van het inkomen uit de betrekking waaruit het recht op een Aanvulling werkgever ontstaat.
2. Voor de ambtenaar die een deeltijdbetrekking vervult, wordt als berekeningsgrondslag de in het eerste lid genoemde bereke-ningsgrondslag gehanteerd, vermenigvuldigd met de deeltijdfac-tor zoals genoemd in artikel 1,2, tweede lid, van het pensioenre-glement, direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever.

Hoogte van de Aanvulling werkgever

Artikel 5a:3 1. De Aanvulling werkgever bedraagt een percentage van de bere-keningsgrondslag, dat eenmalig wordt vastgesteld op het moment dat hij voor het eerst gebruik maakt van de FPU Gemeenten aan de hand van de leeftijd van de ambtenaar op 31 december 2005 en bedraagt:

leeftijd ambtenaar op 31 december 2005	aanvulling werkgever als percentage van de berekeningsgrondslag bij uit-treden op spilleeftijd
56	6.9
57	8.0
58	9,4
59	11.3
60	14.0
61 of ouder	16.0

2. De hoogte van de aanvulling werkgever wordt actuarieel neutraal herrekend indien de ambtenaar uittreedt op een eerder of later moment dan de voor hem geldende spilleeftijd.
3. a. De in het tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambte-naar geboren
i. vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
ii. na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.
b. Voor zover dit leidt tot een vroegere spilleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoem-de spilleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.
Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:4 1. Voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 op of na de spilleeftijd gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitke-ring afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid. Als de Aanvulling werkgever niet of niet volledig tot uitkering komt wordt dat gedeelte van de Aanvulling werkgever doorge-schoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.
2. Voor werknemers die vanaf 1 juli 2006 vóór de spilleeftijd ge-bruikmaken van hun recht op FPU Ge-meenten wordt de uitke-ring afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b, eerste lid.
3. a. de in het tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambte-naar geboren:
i. vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
ii. na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden;
b. Voor zover dit leidt tot een vroegere spilleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoem-de spilleeftijd voor de ambtenaar die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.
Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:4a 1. Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 op of na de spilleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5a:4b eerste lid. Bij overschrijding van 100% wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaan-denpensioen vanaf 65 jaar.
2. Voor werknemers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 vóór de spilleeftijd van de FPU Gemeenten gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalin-komen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwe-zen naar artikel 5a:4b eerste lid.
3. De in het eerste en tweede lid genoemde spilleeftijd is voor de ambtenaar geboren
a. vóór of op 1 april 1947: 60 jaar
b. na 1 april 1947: 61 jaar
Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten
Artikel 5a:4b 1. Onder het totaalinkomen van de ambtenaar wordt verstaan de som van:
a. de FPU-uitkering;
b. de Aanvulling werkgever; en, in het geval dat een deeltijdbe-trekking resteert na het ontslag op grond van artikel 8:11;
c. de berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5a:2, eer-ste lid, vermenigvuldigd met de deeltijd-factor die ontstaat op het moment dat ontslag is verleend op grond van artikel 8:11;
d. de andere inkomsten uit of in verband met de resterende deeltijdbetrekking.
2. De Aanvulling werkgever wordt slechts uitgekeerd voor zover het totaalinkomen van de ambtenaar niet meer bedraagt dan 90% van de berekeningsgrondslag.
3. De beoordeling of het totaalinkomen boven 90% van de bereke-ningsgrondslag uitkomt, vindt plaats bij elk ontslag op grond van artikel 8:11.

4. Bij de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering blijft bui-ten beschouwing dat gedeelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw zoals geregeld in het pensioenreglement.
5. Indien de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering is verminderd krachtens artikel 9 of 10 van het Reglement flexibel pensioen en uittreden (FPU) ter zake van basisuitkering en aan-vullende uitkering, respectievelijk in verband met samenloop met inkomsten uit arbeid of bedrijf, of in verband met samenloop met uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid, wordt voor de toe-passing van dit artikel uitgegaan van de onverminderde FPU-uitkering.
Einde van het recht op een Aanvulling werkgever
Artikel 5a:5 Het recht op een Aanvulling werkgever eindigt bij een ontslag anders dan op grond van artikel 8:11 dan wel wanneer niet langer recht be-staat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.
Pensioenopbouw
Artikel 5a:6 De werkgever betaald aan de ambtenaar die gebruik maakt van de FPU Gemeenten een vergoeding die overeenkomt met de werkge-versbijdrage in de doorsneepremie die vereist is voor 20% pensioen-opbouw gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de re-geling. De in de eerste volzin genoemde pensioenopbouw heeft be-trekking op dat deel van de dienstbetrekking waarvoor ontslag is verleend op grond van artikel 8:11.
Lokaal beleid
Artikel 5a:7 Het college kan een nadere regeling treffen op grond waarvan het gebruik van de FPU Gemeenten kan worden beïnvloed. Deze nade-re regeling laat onverlet de afspraken van de ambtenaar op de FPU Gemeenten.
Artikel 5a:8 vervallen
Paragraaf 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan
Artikel 5a:9 Indien de ambtenaar op grond van artikel 3:1, zevende lid, bij dezelf-de of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pen-sioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.
HOOFDSTUK 6 VAKANTIE, VAKANTIETOELAGE EN (ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGS)VERLOF

Vakantie

Artikel 6:1 In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toe-gekende salaristoelage(n).

Artikel 6:1:1 1. De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daarte-gen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan ar-tikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door het college.

Artikel 6:2 1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking be-draagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambte-naar verzoeken in het daaropvol-gende kalenderjaar de arbeids-duur per jaar te mogen overschrijden met – bij een volledige be-trekking – een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, ten-zij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen ver-zetten.

Vervaltermijn wettelijk verlof

Artikel 6:2a 1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medi-sche redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakan-tieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Artikel 6:2b Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeel-telijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 6:2:1 1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het college algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
2. De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.

3. Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voor-zien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrach-te diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het be-paalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
4. De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde alge-mene regelen toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13, indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
5. In de gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het college bij-zondere regelen vast.

Artikel 6:2:1:1 1. De duur van de vakantie van de ambtenaar met een volledige be-trekking die op of na 1 januari 1997 in dienst van de gemeente Delft is gekomen bedraagt 158,4 uren per kalenderjaar.
2. De duur van de vakantie van de ambtenaar met een volledige be-trekking die op 31 december 1996 reeds in dienst was van de ge-meente Delft bedraagt:
a. 158,4 uren indien hij wordt bezoldigd naar salarisschaal 1 tot en met 8 als weergegeven in bijlage IIa;
b. 165,6 uren indien hij wordt bezoldigd naar salarisschaal 9 of hoger als weergegeven in bijlage IIa.

Artikel 6:2:1:2 1. Onverminderd het bepaalde in de hoofdstukken 6 van de Collec-tieve arbeidsvoorwaardenregeling en van de Uitwerkingsregeling rechtspositie wordt de volgens artikel 6:2:1:1 vastgestelde duur van het vakantieverlof verhoogd:
a. voor de ambtenaar, die op of na 1 januari 1997 in dienst van de gemeente Delft is gekomen:
van 45 tot en met 49 jaar met 7,2 uur;
van 50 tot en met 54 jaar met 14,4 uur;
van 55 tot en met 59 jaar met 21,6 uur;
van 60 jaar en ouder met 28,8 uur;
b. voor de ambtenaar, die op 31 december 1996 reeds in dienst was van de gemeente Delft:
van 19 jaar met 14,4 uur;
van 20 jaar met 7,2 uur;
van 30 tot en met 39 jaar met 7,2 uur;
van 40 tot en met 44 jaar met 14,4 uur;
van 45 tot en met 49 jaar met 21,6 uur;
van 50 tot en met 54 jaar met 28,8 uur;
van 55 tot en met 59 jaar met 36 uur;
van 60 jaar en ouder met 43,2 uur.
2. De ambtenaar kan aan het college verzoeken om in plaats van het verlof als bedoeld in het eerste lid een vergoeding te mogen ont-vangen over ten hoogste 21,6 uren. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.
Het college kan het verzoek van de ambtenaar hiertoe alleen af-wijzen indien vanuit financieel en/of organisatorisch oogpunt daar-tegen bezwaren bestaan.
Artikel 6:2:1:3 Aan de ambtenaar, aan wie in verband met de aard of de omvang van zijn werkzaamheden naar het oordeel van het college bijzondere eisen worden gesteld, kan bovendien een extra vakantieverlof van ten hoogste 36 uren worden toegekend.
Artikel 6:2:1:4 Het recht op verhoging van de duur van het vakantieverlof ontstaat met ingang van het kalenderjaar, waarin de ambtenaar wordt inge-deeld in de betreffende salarisschaal dan wel de vereiste leeftijd wordt bereikt.
Artikel 6:2:2 1. De vakantie kan worden gesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode als bedoeld in het vo-rige lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober.
De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te ne-men op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of cul-turele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid, bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad en bij ver-huizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal wor-den verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakan-tie eventueel zal worden gesplitst, berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent.
Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren dit toelaten, zoveel mogelijk reke-ning gehouden met de wensen van de ambtenaar.
Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid
Artikel 6:2:3 1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaarzijn functie ver-vult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid vermin-derd behoudens het bepaalde in het derde lid.

3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
b. gedurende afwezigheid wegens ziekte.
4. Indien aan een ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.
Artikel 6:2:4 1. Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalen-derjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
2. Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2 genoemde tijdvak, kan door het college de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.
Artikel 6:2:5 1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
2. Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakan-tie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.
Artikel 6:2:6 1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
a. op verzoek van de ambtenaar;
b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten of
c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening,
wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar ver-leend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de ande-re ambtenaren zich daartegen verzetten.
Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.
2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aan-nemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.
3. Het bepaalde in de voorafgaande leden geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2:1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.
Beleidsregel 12 betreft uitvoering artikel 6:2:6, eerste lid UR
Een verzoek om in enig kalenderjaar niet verleend vakantieverlof in een volgend jaar te mogen genieten, hoeft niet gedaan te worden in-dien het om niet meer uren gaat dan behorende bij de helft + 1 van het de ambtenaar toekomende aantal verlofuren per kalenderjaar.
Toelichting: Het is wenselijk om beperkingen te stellen aan het overschrijven van verlofdagen/-uren naar een volgend jaar. Zeker wanneer er geen sprake is van overmacht, bijvoorbeeld door ziekte. Om de ambtenaar toch in de gele-genheid te stellen in enige mate te schuiven met het verloftegoed is bepaald, dat tot een door het college te bepalen aantal uren de ambtenaar, zonder daar-toe een verzoek te hoeven doen, een restant tegoed aan verlofuren in het vol-gende kalenderjaar mag opnemen.
In het verleden is gekozen om hiervoor te hanteren de (naar boven afgeronde) helft van het tegoed op jaarbasis. Dit is een goed werkzame regeling gebleken.
Artikel 6:2:7 Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een ver-goeding worden toegekend.
Vakantietoelage
Artikel 6:3 1. De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig salaris en de toegekende salaris-toelage(n) heeft ontvangen.
Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
2. De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris inclusief de toege-kende salaristoelage(n), met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredig-heid wordt verminderd.
Artikel 6:3:1 1. De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per ka-lenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar.

2. a. Artikel 6:3, alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke militaire dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewe-tensbezwaren militaire dienst.
b. Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewe-tensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedu-rende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitge-keerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantie-uitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerk-stelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage – mits dit hoger is – dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn be-rekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden be-zoldiging.
3. Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n)wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, in-dien en voor zover dat bij de strafoplegging of schorsing is be-paald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan het college na-dere regelen stellen.
Buitengewoon verlof
Artikel 6:4 1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op calamitei-ten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toege-kende salaristoelage(n).
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelage(n) kan wor-den verleend.
3. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke geval-len het college buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambte-naar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
4. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.
Artikel 6:4:1 1. Het college verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
2. De ambtenaar meldt ten minste twee weken tevoren aan het col-lege wanneer het huwelijk of het registreren van het partnerschap zal plaatsvinden.
Beleidsregel 13 betreft uitvoering artikel 6:4:1 UR
Ambtenaren worden – voor zover de dienst dat toelaat – in de gele-genheid gesteld om zitting te nemen op een stembureau. Hiervoor wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend.
Toelichting: Het is vanuit maatschappelijk belang dat stembureaus worden bemenst door voldoende bekwame leden. Van oudsher wordt bij het bezetten van stembureaus een beroep gedaan op ambtenaren in dienst van de gemeen-te. Om hen in de gelegenheid te stellen te voldoen aan deze maatschappelijk relevante activiteit worden zij zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld zitting te nemen als lid van een stembureau en krijgen zij hiervoor buitengewoon ver-lof met behoud van bezoldiging.
Beleidsregel 14 betreft uitvoering artikel 6:2:2 UR, in relatie tot artikel 6:4:1 UR
Wanneer een ambtenaar verlof nodig heeft voor/bij:
a. het deelnemen aan een examen dat voor de betrekking die de ambtenaar vervult van belang moet worden geacht;
b. verhuizing;
c. ondertrouw, de aangifte van geregistreerd partnerschap, een oriën-terende bespreking ten behoeve van het notarieel vastleggen van een relatie met een partner en bij huwelijk, het laten registreren van het partnerschap of notarieel vastleggen van een relatie met een partner;
d. overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde graad en vierde graad van de ambtenaar of diens echtgeno(o)t(e) of (geregi-streerd) partner en bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (ge-registreerd) partner van schoonzuster of zwager;
e. 25-, 40- of 50-jarig ambts-, huwelijks-, geregistreerd partnerschap- of relatiejubileum van de ambtenaar, dan wel van zijn ouders, pleegouders of stiefouders of die van zijn echtgeno(o)t(e) of (gere-gistreerd) partner;
f. de kerkelijke bevestiging, Eerste Heilige Communie of hiermee vergelijkbare gebeurtenissen van de ambtenaar, zijn echt-geno(o)t(e) of (geregistreerd) partner, zijn kinderen, pleeg- of stief-kinderen of die van zijn echtgeno(o)t(e) of (geregistreerd) partner;
g. het verrichten van noodzakelijke formaliteiten voor de beëindiging van het huwelijk van de ambtenaar bij echtscheiding, bij ontbinding na scheiding van tafel en bed of bij vermissing, dan wel voor de ontbinding van het geregistreerd partnerschap of beëindiging van een notarieel vastgelegde relatie wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld hiervoor vakantie op te nemen.
Mocht op het moment waarop de gebeurtenis waarvoor verlof nodig is plaatsvindt het vakantiegoed niet toereikend zijn, dan wordt de amb-tenaar in de gelegenheid gesteld een voorschot te nemen op

zijn verlof van het volgende jaar, dan wel de hiervoor te weinig gewerkte uren anderszins te compenseren.
Toelichting: Bij de versobering van de regeling voor buitengewoon verlof we-gens situaties in de privésfeer is de mogelijkheid om buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging te verlenen voor de hiervoor genoemde situaties ver-vallen. Om de ambtenaar toch de gelegenheid te geven om bij dergelijke ge-beurtenissen aanwezig te zijn of zaken te regelen is in deze beleidsregel, dat een tekort van verlof op enig moment het verlenen van verlof voor situaties als genoemd niet in de weg mag staan, zonder dat er buitengewoon verlof met be-houd van bezoldiging wordt verleend, en er rechtsongelijkheid zou ontstaan.
Beleidsregel 15 betreft uitvoering artikel 6:4:1 UR
Wanneer ouders/verzorgers tijdens de diensttijd met kinderen mee moeten gaan bij doktersbezoek e.d., dient soepel te worden opgetre-den.
Dit geldt ook bij zodanige ziekte van echtgeno(o)t(e), relatiepartner of inwonende kinderen, dat verzorging nodig is, in afwachting van een andere oplossing, zoals gezinshulp. Het gebruik maken van deze mogelijkheid dient in overleg met de bedrijfsgeneeskundige plaats te vin-den.
Toelichting: In het kader van emancipatiegericht personeelsbeleid is in het ver-leden tot deze maatregel besloten. In de praktijk werkt deze afspraak bevredi-gend.
Langdurig zorgverlof
Artikel 6:4:1a 1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoe-lage(n).
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschor-ting van het langdurend zorgverlof plaats.
3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervul-len heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorg-verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de om-vang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
6. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdu-rend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling genoemd in het eerste lid.
7. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderda-gen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
Vakbondsverlof
Artikel 6:4:2 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
a. Centrales van overheidspersoneel:
1. de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (A.C.O.P.);
2. de Christelijke Centrale van Overheids en Onderwijzend personeel (C.C.O.O.P.);
3. de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs en instellingen (CMHF).
b. Verenigingen van ambtenaren:
de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij on-der A genoemde centrales van overheidspersoneel.
2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende sa-laristoelage(n) verleend:
a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigin-gen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan ge-meentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algeme-ne vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel, indien de ambtenaar lid is van het hoofdbestuur, be-stuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afde-ling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan ten hoogste twee afgevaardig-den tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraads- of bestuursraadsver-gadering en indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
c. voor het bijwonen van één algemene vergadering per kalender-jaar van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.
3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar mt een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende sa-laristoelage(n) verleend:
a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidsperso-neel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen

om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk appa-raat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze cen-trale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers.
als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 mede-werkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur.
b. voor het – op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren – als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten be-hoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
4. Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur, wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a. en b., naar evenredigheid verminderd.
5. Het verlof als bedoeld in het tweede en derde lid tezamen kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien ver-stande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidsper-soneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2, en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;
b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3, en/of bestuurslid is van een sector van de centrale.
Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een amb-tenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur, wordt het aantal uren genoemd in het der-de lid onder a. en b., naar evenredigheid verminderd.
6. Verlof bedoeld in de vorige leden kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren als bedoeld in het eerste lid, onder b.
7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie als be-doeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering.
Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtena-ren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
8. Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regelen stellen, waarbij het te verlenen verlof als bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.
Kortdurend zorgverlof
Artikel 6:4:3 1. De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per 12 achtereenvolgende maanden aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Waz.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formeel betrek-kingsomvang van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verre-kening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.
Non-activiteit
Artikel 6:4:4 1. Bij non-activiteit zoals bedoeld in artikel 125c, eerste lid van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van de salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing als bedoeld in artikel 125c, tweede lid van de Ambtenarenwet aan-spraak heeft op een vaste vergoeding, niet zijnde een onkosten-vergoeding, wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoela-ge(n) over de tijd dat hij het op grond van het eerste lid verleende verlof geniet, een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat het-geen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. Het college kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.
Overige redenen buitengewoon verlof
Artikel 6:4:5 Het college kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van zijn gehele of gedeeltelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in ar-tikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maxi-maal één jaar.
Artikel 6:4:5a 1. Het college kan aan de ambtenaar om andere redenen dan op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor een bepaalde periode verlenen wanneer het belang van de dienst dit vereist.

2. De in het eerste lid bepaalde periode bedraagt maximaal een maand. In bijzondere gevallen kan die periode, na overleg met de betrokken ambtenaar, voor het verstrijken van die termijn worden verlengd tot maximaal drie maanden.
3. Een besluit als hier bedoeld wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de ambtenaar bekend gemaakt. De Ondernemingsraad wordt geïnformeerd over een besluit als hier bedoeld, waarbij de privacy van de betrokken ambtenaar wordt gegarandeerd.
Artikel 6:4:5b 1. Het college kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
2. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensi-oenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastge-steld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.
Buitengewoon verlof is geen vakantie
Artikel 6:4:6 Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.
Ouderschapsverlof
Artikel 6:5 1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouder-schapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouder-schapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbe-taling van een percentage van zijn sa-laris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambte-naar die wordt gesalarieerd volgens:
a. schaal 1: 90%;
b. schaal 2: 85%;
c. schaal 3: 80%;
d. schaal 4: 70%;
e. schaal 5: 60%;
f. schaal 6 en hoger: 50%.
3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouder-schapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen ver-zet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.
Artikel 6:5:1
vervallen
Meerlingen
Artikel 6:5:2 1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschaps-verlof.
2. De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van over-eenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerde-re kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.
Artikel 6:5:3 vervallen
Opbouw vakantie en vakantie-toelage
Artikel 6:5:4 1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt vermin-derd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
2. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderda-gen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de verminde-ring van de duur van de vakantie beëindigd.
3. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouder-schapsverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.
4. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalender-dagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige sa-laris en de toegekende salaristoelage(n).
Terugbetaling
Artikel 6:5:5 1. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als be-doeld in artikel 8:1, eerste lid:
a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uit-kering krachten de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de

echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aan-vaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ou-derschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
4. De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk of digitaal akkoord te verkla-ren met het in het eerste en derde lid bepaalde.
Artikel 6:5:6 vervallen
Artikel 6:5:7 Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.
Overgangsrecht ouderschapsverlof
Artikel 6:6 vervallen
Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Artikel 6:7 1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Waz zwanger-schaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aan-spraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Waz-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) in mindering gebracht.
Adoptie- en pleegzorgverlof
Artikel 6:8 1. De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbe-taling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Waz-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorg-verlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoe-lage(n) in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in ar-tikel 7:3, niet op.
Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloop-regeling
Artikel 6:9 1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de gemeen-te kan het college verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof.
Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestel-de voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tus-sentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof ver-leend voor een periode van maximaal drie jaren.
Aanspraken tijdens het verlof
Artikel 6:10 1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
2. Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uit-keringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)ver-goedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.

3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de ge-hele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensi-oenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastge-steld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.
Samenloop met ziekte
Artikel 6:11 1. Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
2. Het college kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.
Samenloop met zwangerschap- en bevallingsverlof
Artikel 6:12 Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwanger-schaps- en bevallingsverlof.

HOOFDSTUK 6a DE GEMEENTELIJKE LEVENSLOOPREGELING
Begripsomschrijvingen
Artikel 6a:1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. gemeentelijke levensloopregeling: een regeling als bedoeld in arti-kel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of ver-zekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelas-ting 1964;
c. levensloprekening: een bij de instelling door de ambtenaar ge-opende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambte-naar wordt gestort;
d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar af-gesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. levenslooptegoed: het tegoed op een levensloprekening onder-scheidenlijk het verzekerd kapitaal.
Doel
Artikel 6a:2 De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van arti-kel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.
Verzoek tot deelname levensloopregeling
Artikel 6a:3 1. De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levens-loopregeling meldt dit bij het college.
2. Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de ei-sen zoals genoemd in artikel 6a:4.
3. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
Voorwaarden deelname levensloopregeling
Artikel 6a:4 1. De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levensloop-rekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een le-venslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhou-dingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levensloopte-goed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de amb-tenaar in dienst is.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedu-rende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.
Inleg
Artikel 6a:5 1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de in-leg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aan-gewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 ge-noemde bronnen.
Bronnen
Artikel 6a:6 De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelij-ke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:
a. het salaris;
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

Levensloopbijdrage
Artikel 6a:7 1. De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzonde-ring van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan, heeft recht op een levensloopbij-drage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar gel-dende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledig dienstverband minimaal € 400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 decem-ber 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.
2. In afwijking van het eerste lid is de levensloopbijdrage 2,5% indien en voor zolang hoofdstuk 9a op de ambtenaar van toepassing is.
3. De levensloopbijdrage bedoeld in het tweede lid wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Hierna ontvangt de ambtenaar de le-vensloopbijdrage bedoeld in het eerste lid. De levensloopbijdrage van 2,5% kan na 20 jaar voortgezet worden, indien artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b, van toepassing is.
4. De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
5. Bij indiensttreding na 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbij-drage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de le-vensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
6. De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pen-sioen-fonds ABP.
Uitbetaling Levensloopbijdrage 2008
Artikel 6a:7a De levensloopbijdrage, bedoeld in artikel 6a:7, wordt voor het kalen-derjaar 2008 als gevolg van het uitbetalingsmoment van juli naar de-cember berekend over de maanden augustus 2007 tot en met de-cember 2008. De bijdrage bedraagt bij een volledige betrekking mini-maal € 567. Bij een deel-tijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vast-gesteld.
Beëindiging deelname levensloopregeling
Artikel 6a:8 1. Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling ui-terlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daar-naast:
a. bij overlijden van de ambtenaar;
b. bij ontslag van de ambtenaar;
c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
Opname levenslooptegoed
Artikel 6a:9 1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg en hoofdstuk 6;
b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden over-schreden.
2. Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsda-tum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) le-vensloop-tegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
3. Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afge-kocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
4. Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsge-geven dan wel formeel of feite-lijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61 k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 be-doelde verpanding ten behoeve van de belas-tingdienst bij buiten-landse aanbieders.
Slotbepaling
Artikel 6a:10 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofd-stuk 9 en 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.
HOOFDSTUK 7 AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF GEBREK

Paragraaf 1 Definities

Artikel 7:1 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en be-kwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaar-ding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
b. werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: toonvormen-de arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;

c. scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover af-spraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in arti-kel 7:9, derde lid;
d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschikt-heid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
- de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bij-zondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
- in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bij-zondere omstan-digheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;
en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wij-ten;
e. restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
f. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
g. inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvul-lende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;
h. postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of in-actieve was.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht ge-nomen.

Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2 Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsge-neeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

Arbo-dienst

Artikel 7:2:1 De gemeente laat zich bijstaan door een arbo-dienst of gecertificeerd deskundige(n).

Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:2 1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begelei-ding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar ge-schiedt door een arbo-dienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het college te stellen regels.

Consulteren arts door ambtenaar

Artikel 7:2:3 De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbo-dienst recht-streeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Periodiek geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:4 De ambtenaar die in verband met de uitoefening van zijn werkzaam-heden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede vervulling van zijn betrekking aan bijzondere gezond-heidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een periodiek genees-kundig onderzoek te onderwerpen, indien zulks naar het oordeel van het college, na overleg met de arbo-dienst, noodzakelijk is.

Geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5 1. Het college is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de amb-tenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
a. indien naar het oordeel van het college redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is ge-bleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Buitendienststelling

Artikel 7:2:6 1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:4 of in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbo-dienst de be-

langen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbo-dienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van over-eenkomstige toepassing.
3. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

Artikel 7:2:7 1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbo-dienst aanleiding be-staat, verzoekt het college het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

Paragraaf 3 Aanspraken bij ziekte

Recht op bezoldiging

Artikel 7:3 1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedu-rende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbe-taling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
3. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toe-gekende salaristoelage(n).
4. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbeta-ling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n)
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook ge-breken verstaan.
6. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige sa-laris en de toegekende salaristoelage(n)over de uren waarop hij:
a. zijn arbeid verricht;
b. passende arbeid verricht;
c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.
7. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegeken-de salaristoelage(n)bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scho-ling volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% be-rekend over het salaris en de toegekende salaristoelage(n)waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals genoemd in het eerste lid.
9. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimum-loon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, be-doeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, be-doeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijker-wijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoela-ge(n), bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt in-dien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n).
14. Het college zal rekening houden met individuele gevallen van ter-minale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoela-ge(n)wordt doorbetaald.

Beleidsregel 16 betreft uitvoering artikelen 7:3, 7:5, 7:6 en 7:7 CAR

Een besluit inzake doorbetaling van de volledige bezoldiging, ook na 6 maanden arbeidsongeschiktheid, als bedoeld in artikel 7:3 van de Col-lectieve arbeidsvoorwaardenregeling, inzake het toekennen van een aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 7:5 van de Collectieve ar-beidsvoorwaardenregeling, inzake een overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 7:6 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling of inzake het toekennen van een vergoeding van noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging als bedoeld in het eer-ste lid van artikel 7:7 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling wordt niet genomen dan nadat er vanuit de bedrijfsgeneeskundige dienst een uitspraak is gedaan inzake de mate waarin het ongeval respectievelijk de ziekte zijn/haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere om-standigheden waaronder deze moesten worden verricht.

Toelichting: Wanneer een arbeidsongeschiktheid, leidende tot een WAO-uitkering, in overwegende mate haar oorzaak vindt in een ongeval in of door de dienst, en dit ongeval niet aan de schuld of nalatigheid van betrokkene is te wijten, bestaat er aanspraak op een aanvullende uitkering ten laste van de gemeente. Ook ten laste van de ambtenaar blijven ziektekosten die het gevolg zijn van een ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden worden door de gemeente vergoed. Bij ziekte 'in en door de dienst' wordt na 6 maanden de bezoldiging niet teruggebracht. Het zal voor het gemeentebestuur in de regel niet goed mogelijk zijn op eigen kracht een oordeel te vellen over de vraag of er in over-wegende mate sprake is van een situatie, waarin de aard van de werkzaamhe-den als oorzaak kunnen worden aangewezen. Mede gelet op de niet geringe fi-nanciële gevolgen van de uitvoering van deze bepalingen wordt het wenselijk geacht dat het gemeentebestuur zich over situaties al hier bedoeld altijd laat adviseren door een arts van de bedrijfsgeneeskundige dienst.

Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbe-taald/gedeeltelijk betaald verlof

Artikel 7:4 De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaris-toelage(n)als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambte-naar nooit een hoger bedrag doorbetaald kan krijgen, dan hij zou heb-ben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Artikel 7:5 1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA-of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de amb-tenaar met een WGA- of IVA-uitkering gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n)die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ont-slag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsonge-schiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer 95%
66 tot 80% 68,875%
55 tot 65% 57%
45 tot 55% 47,5%
35 tot 45% 38%.
3. De aanvullende uitkering eindigt:
a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwet-telijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Artikel 7:6 vervallen
Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsonge-schiktheid in en door de dienst
Artikel 7:7 1 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het college noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.
Nadere regels
Artikel 7:8 Het college kan nadere regels stellen.
Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Artikel 7:8:1 Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de over-gangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaris-toelage(n), dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.
Artikel 7:8:1:1 Voor de toepassing van artikel 7:3 worden de vergoedingen, bedoeld in de artikelen 3:3, 3a:1:1:17 en 3a:1:1:18 slechts geacht te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie kalendermaanden voorafgaande aan de datum waarop de ver-hindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, gemiddeld per maand is toegekend aan die vergoeding. Voor zover de ambtenaar op bedoelde datum minder dan drie kalen-dermaanden zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.
Periodieke salarisverhoging
Artikel 7:8:2 Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.
Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van arti-kel 2:7a
Artikel 7:8:3 De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit ar-tikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeids-duur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.
Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties
Verplichtingen college
Artikel 7:9 1 Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2 Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.
3 Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstem-ming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de amb-tenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bij-gesteld.
4 Het college stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgeno-men met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheids-kundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.
Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte
Artikel 7:10 De ambtenaar verstrekt op verzoek van het college alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.
Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie
Artikel 7:11 1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aange-wezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.
2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te ver-richten.
Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek
Artikel 7:12 1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter be-antwoording van de vragen:
a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn func-tie wegens ziekte;
b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn func-tie opzettelijk heeft veroorzaakt;
d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende ge-neeskundige gege-ven, met dien verstande dat te dezen voor-schriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het be-lang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeids-geschiktheid;
g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.
Geen aanspraak op doorbetaling
Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:
a. indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar op-zettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft ver-oorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren be-staan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
Staken van de doorbetaling
Artikel 7:13:2 1. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoela-ge(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verle-nen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
b. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stel-len of te blijven stellen;
c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heel-kundige aard;
d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belem-merd of vertraagd;
e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onder-zoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid we-gens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft ver-leend;
g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst be-paalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
i. weigert om – op verzoek van het college – informatie te ver-strekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofd-stuk.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoela-ge(n)vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn gees-telijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.
Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar
Artikel 7:14 1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoela-ge(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
a. weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stel-len de eigen of passende arbeid te verrichten;
b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstel-len van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.
3. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoela-ge(n), als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.
Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar
Artikel 7:15:1 1. Het college kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanlei-ding geven, bepalen, dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende sala-ristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegd-heid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de se-cond opinion die hij conform artikel 32 van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot wer-ken in het gelijk gesteld wordt.
Herplaatsing in passende arbeid
Artikel 7:16 1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;

b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zon-der dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.
2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in arti-kel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitie-ve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% ar-beidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn rest-verdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt on-der een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maan-den worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwan-gerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aan-merking genomen.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maan-den worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samenge-teld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet ge-acht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in ar-tikel 24, eerste lid, van de WIA en
b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werk-nemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle infor-matie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.
Terugkeer in functie na ziekte
Artikel 7:17 1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het college daarvoor toe-stemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig ver-hinderd is geweest zijn functie te vervullen.
Inkomsten uit of in verband met arbeid
Artikel 7:18 Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het in minde-ring brengen op de beloning van de ambtenaar van inkomsten uit pas-sende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie.
Inkomsten uit andere
Artikel 7:18:1 1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het college uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn gene-zing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wen-selijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n)waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.
Paragraaf 5 Bijzondere situaties
Samenloop met een ZW-uitkering
Artikel 7:19 1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschikt-heid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft.
2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit ar-tikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

4. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewer-king aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerde-re aan de ambtenaar uitbetaald.
Samenloop met een WW-uitkering
Artikel 7:20 Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de on-geschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering ge-bracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft.
Samenloop met een uitkering op grond van de WIA
Artikel 7:21 1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering ge-bracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft.
Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoe-lage(n)uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt bin-nen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering onder-gaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt gewei-gerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewer-king aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.
Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement
Artikel 7:22 Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambte-naar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
WAJONG/WAZ
Artikel 7:23 Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing va dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.
Paragraaf 6 Ziektekosten
Zorgverzekering
Artikel 7:24 De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.
Tegemoetkoming ziektekosten
Artikel 7:24a 1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een te-gemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalen-derjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in ziektekosten.
Hoogte tegemoetkoming
Artikel 7:25 1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168 per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296 per jaar als het sa-laris van de ambtenaar maal de deeltijdfactor lager is of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.
Meerdere dienstverbanden
Artikel 7:25a Indien de ambtenaar uit hoofde van een ander dienstverband een te-gemoetkoming krijgt voor ziektekosten, wordt dit verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 7:24a en artikel

7:25. De amb-tenaar is verplicht de gemeente te informeren, indien hij een dergelijke tegemoetkoming ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrek-king.
Paragraaf 7 Overige bepalingen
Overgangsbepaling
Artikel 7:26 1. Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voort-duurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luidden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
2. De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, in-dien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.
Garantie-uitkering
Artikel 7:27 1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien nader-hand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschikt-heid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aange-boden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaam-heden.
2. De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n)die de ambte-naar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit de dienstbetrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invalidi-teitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de ar-beidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de ver-zuimde of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
b. bij ontslag.
Overgangsartikel
Artikel 7:28 1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid be-doeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toe-passing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid be-doeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de arti-kelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwij-zing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
5. Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het be-paalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.
Artikel 7:28:1 1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ziekte is gelegen voor 1 januari 2004 is artikelen 7:18:1 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.
Artikel 7:28a 1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid be-doeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid be-doeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.
Artikel 7:28b Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toe-passing, zoals dat gold op 30 november 2008.
HOOFDSTUK 8 ONTSLAG

Ontslag op verzoek

Artikel 8:1 1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol ver-leend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden ver-leend.

3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

Artikel 8:1:1 1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingeko-men.
2. Indien de ambtenaar dit verzoekt, kan van het bepaalde in het eer-ste lid worden afgeweken.
3. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhan-gig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onher-roepelijk is geworden.

Beleidsregel 21 betreft uitvoering artikel 8:1:1 UR

Wanneer een ambtenaar ontslag vraagt dient hierbij een opzegtermijn in acht genomen te worden. Hierbij geldt:
• voor ambtenaren in de eerste twee maanden van de proeftijd: een opzegtermijn naar keuze van de werknemer;
• voor ambtenaren met een dienstverband korter dan zes maanden: een opzegtermijn van één maand;
• in alle overige situaties:een opzegtermijn tussen één en driemaan-den, met als uitgangspunt een opzegtermijn van drie maanden.

Toelichting: In artikel 8:1:1 is bepaald, dat een opzegtermijn kan variëren tus-sen één en drie maanden. In het verleden is hiervoor een uitvoeringsbesluit vastgesteld, waarbij de duur van de opzegtermijn werd gerelateerd aan de duur en de aard van het dienstverband. Die regeling is thans overgenomen in deze beleidsregel.

Ontslag wegens ouderdomspensioen

Artikel 8:2 1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Aan de ambtenaar die voldoet aan de voorwaarden voor FPU, maar niet (geheel) gebruik maakt van dit recht, wordt eervol ont-slag verleend met ingang van de eerste van de maand volgend op die waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
3. Het college kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hier-mede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken

Artikel 8:2a De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als be-doeld in artikel 8:2, derde lid, 2 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

Ontslag wegens reorganisatie

Artikel 8:3 1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienston-derdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeids-krachten.
Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden ver-leend.
3. Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

Artikel 8:3:1 Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren meegedeeld.

Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:4 1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van vol-ledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden in-dien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.

4. Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
5. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zes-de lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeen-stemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwan-gerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aan-merking genomen.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte sa-mengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aan-sluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt ver-lengd:
a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in ar-tikel 24, eerste lid, van de WIA en
b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werk-nemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 8:5 1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van ge-deeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie we-gens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maan-den;
b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de amb-tenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
3. Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan een ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijf-de lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeen-stemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voor-afgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de perio-de van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid we-gens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct vooraf-gaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit ge-val redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit de-zelfde oorzaak.
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, on-derdeel a, wordt verlengd:
a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in ar-tikel 24, eerste lid, van de WIA en
b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werk-nemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van ar-tikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Artikel 8:5a 1. De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

a. gevolg te geven aan door het college of een door hem aange-wezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het college een hierop betrekking hebbend ad-vies van het UWV in.

Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

Artikel 8:6 1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van on-bekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden ver-leend.

Overige ontslaggronden

Artikel 8:7 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:
a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
b. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
d. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroe-pelijk geworden rechterlijke uitspraak;
e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttre-ding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

Artikel 8:7:1 Behalve in het geval als bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ont-slag op grond van eerder genoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgend op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

Artikel 8:8 1. Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontsla-gen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden ver-leend.

Artikel 8:8:1 De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

Artikel 8:9 Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het college niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag ver-leend.

Ontslag wegens FPU

Artikel 8:11 1. Aan de ambtenaar die ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de FPU-regeling wordt eervol ontslag verleend indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensi-oenfonds ABP op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die regeling.
2. Het in het eerste lid genoemde ontslag kan ook voor een gedeelte van de voor de ambtenaar geldende formele arbeidsduur per week worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hier-tegen verzetten. Het deeltijdontslag bedraagt ten minste 10% van de formele arbeidsduur per week. Het deeltijdontslag bedraagt tel-kenmale dat het wordt verleend, ten minste 10% van de oorspron-kelijke formele arbeidsduur.

Artikel 8:11:1 1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:11, gaat eerst in met ingang van de dag waarop het recht op een uitkering ingevolge de FPU-regeling bestaat.
2. Het bepaalde in artikel 8:1:1 is van overeenkomstige toepassing.

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12 1. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feite-lijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is ver-leend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aan-stelling leidde is vervallen.
4. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde, is vervallen.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. Het college kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbrei-ding

Artikel 8:12:1 1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden ge-noemd in dit hoofdstuk.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbrei-ding voor onbepaalde tijd

Artikel 8:12:2 1. Bij ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebro-ken twaalf maanden heeft geduurd;
b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectieve-lijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafge-broken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maan-den, heeft geduurd;
c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebro-ken korter dan zes maanden heeft geduurd.
2. Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Ontslag als disciplinaire straf

Artikel 8:13 Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag ver-leend worden.

Ontslagbescherming

Artikel 8:14 1. In dit artikel wordt verstaan onder:
a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.
2. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is ge-weest van een ondernemingsraad;
e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is ge-weest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.
3. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
4. In afwijking van het gestelde in het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.

5. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

Schorsing als ordemaatregel

Artikel 8:15:1 1. Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het college worden geschorst:
a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaar-delijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
b. wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzeke-ringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.
2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aan-leiding heeft of hebben gegeven;
c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur der schorsing.

Artikel 8:15:2 1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid onder b of c, kunnen het salaris en de toegekende salaristoelage(n)voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag, plaatsvinden, behoudens het be-paalde in het derde lid.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of –oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met in-gang van de datum van het ontslag wordt de uitkering van de doorbetaling geheel gestaakt.
3. Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaris-toelage(n)kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
4. De ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris en de toege-kende salaristoelage(n)wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbeta-ling wordt besloten.
5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en de toege-kende salaristoelage(n)wordt alsnog uitbetaald, indien op de schor-sing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

Bevoegdheid tot ontslagverlening

Artikel 8:15:3 1. Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.
2. In het besluit tot het verlenen van ontslag wordt de datum van in-gang van het ontslag vermeld dan wel een omschrijving of aandui-ding van die datum, alsmede, behoudens het bepaalde in het der-de lid, nauwkeurig de grond waarop het ontslag berust.
3. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbe-paalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ont-slag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

Artikel 8:16:1 vervallen

Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

Artikel 8:17 Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeelte-lijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daar-van, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

Overgangsbepaling

Artikel 8:18 1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artike-len 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artike-len 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de arti-kelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.

4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

Artikel 8:19 1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 8:20 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

HOOFDSTUK 9 UITKERING FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG [3]
[3] Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.
Ontslag wegens FLO
Artikel 9:1 Aan de ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van het bepaalde in artikel 8:3, zoals bedoeld in artikel 9:15, wordt met ingang van de datum van het ontslag ten laste van de gemeente een maan-delijkse uitkering toegekend.
Bedrag en duur
Artikel 9:2 1. De uitkering bedraagt gedurende 60 maanden aansluitend aan het ontslag 80% van de laatstelijk voor het ontslag van de ambtenaar aan diens betrekking verbonden bezoldiging vermeerderd met zo-veel – doch ten hoogste 10 – malen ½% van die bezoldiging als het totaal aantal volle dienstjaren geldig voor pensioen krachtens het pensioenreglement op de dag van het ontslag meer dan 30 bedraagt. Vervolgens bedraagt de uitkering 70% van bedoelde be-zoldiging, met dien verstande dat het bedrag van de uitkering niet lager is dan het bedrag van het pensioen waarop de gewezen ambtenaar recht zou hebben indien hij zou zijn gepensioneerd met ingang van de datum van zijn ontslag en in aanmerking zou zijn genomen de diensttijd bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenre-glement, welke hij bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar zal kunnen aanwijzen.
2. Onder laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden be-zoldiging wordt voor de toepassing van deze regeling verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, vermeerderd met de vakan-tie-uitkering, bedoeld in artikel 6:4, berekend over een maand, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 en de prestatiebeloning slechts geacht worden te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de twaalf maanden voorafgaan-de aan het ontslag gemiddeld per maand aan die vergoeding of beloning aan de gewezen ambtenaar is toegekend.
3. Indien in de laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbon-den bezoldiging uit anderen hoofde dan wegens periodieke verho-gingen wijziging zou zijn gekomen wanneer de gewezen ambte-naar op deze bezoldiging in dienst zou zijn gebleven, geldt van de datum van in werking treden dier wijziging af het aldus gewijzigde bedrag als laatstelijk voor het ontslag aan de betrekking verbonden bezoldiging.
4. De hoogte van de uitkering wordt actuarieel neutraal herrekend in-dien de ambtenaar na 1 januari 2006 gebruik maakt van de moge-lijkheid van artikel 9:1:2, eerste lid om de ingang van het ontslag uit te stellen. Overschrijdt de uitkering de oude bezoldiging dan wordt het meerdere omgezet in ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
Bijdrage Vereveningsfonds FLO sector Gemeenten
Artikel 9:3 1. In dit artikel wordt verstaan onder:
a. Vereveningsfonds: Het Vereveningsfonds FLO sector Ge-meenten
b. Vereveningsregeling: de tijdelijke regeling die deel uitmaakt van de LOGA-overeenkomst met betrekking tot de financiering van het functioneel leeftijdsontslag.
2. De gemeenten zijn verplicht de in de Vereveningsregeling bedoel-de bijdrage af te dragen aan het Vereveningsfonds voor alle bij hun in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling moet worden afgedragen.
3. De in het tweede lid bedoelde bijdrage wordt voor de helft verhaald op de bij instelling in dienst zijnde personen voor wie premie ten behoeve van de FPU-regeling wordt afgedragen.
Samenloop met FPU
Artikel 9:4 1. Indien de datum van ontslag van de ambtenaar van 55 jaar of ou-der gelegen is na 1 april 1997, is deze ambtenaar verplicht een uit-kering krachtens de FPU-regeling aan te vragen. De uitkering als bedoeld in artikel 9:1 komt niet tot uitbetaling indien de ambtenaar geen toestemming verleent om de uitkering krachtens de FPU-regeling via de werkgever tot uitbetaling te laten komen.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde ambtenaar niet of niet tijdig de uitkering krachtens de FPU-regeling aanvraagt, en hem dit redelij-kerwijs kan worden verweten, wordt, voor de periode waarin hij dientengevolge voornoemde uitkering niet of niet volledig ontvangt, voor de toepassing van lid 3 van dit artikel rekening gehouden met de uitkering die hij vanaf de ontslagdatum zou hebben genoten, in-dien hij de voornoemde uitkering wel tijdig zou hebben aange-vraagd.

3. De uitkering wordt, indien en voorzover recht daarop bestaat, verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens de FPU-regeling, met dien verstande dat buiten beschouwing blijft dat ge-deelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw krachtens artikel 16.2, 16.3 of 16.4 van het pensioenreglement.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de in het tweede lid bedoelde ambtenaar, de uitkering krachtens de FPU-regeling geheel of ten dele vervallen wordt verklaard dan wel geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering voor de toepassing van lid 3 van dit artikel geacht onverminderd te zijn genoten.
Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Artikel 9:5 1. Indien de gewezen ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensi-oenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting ge-dragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pen-sioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambte-naar.
De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waar-door de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, ko-men volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.
De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
a. de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
b. dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergege-ven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen ambtenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasse-lijkheid van artikel 9:5 lid 1;
c. de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die arti-kel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
d. de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
2. De aanschrijving bedoeld in het tweede lid wordt herhaald in de drie maanden voor de dag dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.
Artikel 9:11 vervallen
Artikel 9:12 De ambtenaar die op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag wordt ver-leend en die recht heeft op een uitkering op grond van dit hoofdstuk, heeft totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld recht op een maandelijkse uitkering waarvan het bedrag berekend wordt op basis van de bepalingen van dit hoofdstuk.
Slotbepaling
Artikel 9:13 Ambtenaren aan wie op of na 1 januari 2006 FLO-ontslag is verleend en die op grond van artikel 9:12 een maandelijkse uitkering hebben ontvangen, worden met ingang van 1 juli 2006 geacht te zijn ontslagen op grond van artikel 8:11 en worden onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.
Artikel 9:14 Met ingang van 1 juli 2006 kan ambtenaren op grond van dit hoofd-stuk geen uitkering meer verleend worden.
HOOFDSTUK 9A AMBTENAREN DIE VANAF 1 JANUARI 2006 IN DIENST ZIJN GE¬TREDEN OP EEN BEZWARENDE FUNCTIE

Algemeen

Artikel 9a:1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 de-cember 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van ar-tikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

Definities

Artikel 9a:2 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
b. de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het ka-der van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

Medische keuring

Artikel 9a:3 De ambtenaar ondergaat periodiek een medische keuring conform de richtlijnen voor de Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor.

Het loopbaanplan

Artikel 9a:4 1. De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwaren-de functie.
2. De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de gemeentelijke dienst.

Artikel 9a:5 1. In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de vol-gende bepalingen.
2. Het college en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaan-plan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereis-te kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een be-zwarende functie een tweede loopbaan te beginnen.
Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.
3. Het college en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verle-nen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaan-plan.
4. Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.
5. Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalu-eerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.
6. Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de be-langen van het college als met de belangen van de ambtenaar.
7. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het college die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte af-spraken uit te voeren.
8. De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
9. In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:
a. het aanspreekpunt binnen de organisatie;
b. het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
c. de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;
d. de te maken kosten;
e. de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
f. de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
g. de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
h. de planning van vervolgafspraken;
i. de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
j. eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Terugbetaling

Artikel 9a:6 De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het college biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het college zijn vergoed, te-rug te betalen.

Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst

Artikel 9a:7 1. Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loop-baan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.
2. Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
3. Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

Disciplinaire straf

Artikel 9a:8 1. De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loop-baanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.
2. Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.

Gevolgen niet starten tweede loopbaan

Artikel 9a:9 1. De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
a. de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het col-lege zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;
b. de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het college en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.
Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de be-zwarende functie door te werken.
2. Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begon-nen wordt.
3. Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet me-disch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.

Medisch niet meer geschikt; overbruggingsuitkering

Artikel 9a:10 1. De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwa-rende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitke-ring.
2. De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aan-tal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.
3. Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de over-bruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de over-bruggingsuitkering is 24 maanden.
4. Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.
5. De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.
6. De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering ge-bracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.
7. De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

Garantiesalaris en afbouw toelagen

Artikel 9a:11 1. In dit artikel wordt onder oude bezoldiging verstaan de optelsom van:
a. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b,
b. de vakantieuitkering,
c. de eindejaarsuitkering,
d. de functioneringstoelage,
e. de waarnemingstoelage en
f. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toe-lagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, berekend over een periode van 12 maanden on-middellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loop-baan. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbeta-ling van de bezoldiging, werkt die wijziging door in de oude be-zoldiging.
2. De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisver-hoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeenge-komen.
3. Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en ver-goedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garan-tietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
4. De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente de toelagen en vergoedingen ver-liest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoe-lage bedraagt:
a. het eerste jaar 100%;
b. het tweede jaar 75%;
c. het derde jaar 50%;
d. het vierde jaar 25%.
De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sec-tor wordt overeengekomen.
5. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en ver-goedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garan-tietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salaris-verhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeen-gekomen.
6. De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisa-tie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele

toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij in-diensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

HOOFDSTUK 9B OVERGANGSRECHT AMBTENAREN IN EEN FUNCTIE DIE OP 31 DECEMBER 2005 RECHT GAF OP FUNCTIONEEL LEEFTIJDS¬ONTSLAG

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Werkingssfeer

Artikel 9b:1 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:
a. op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk be-roepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulance-dienst; en
b. op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 decem-ber 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
c. sinds 31 december 2005 onafgebroken de betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luid-de op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.
2. Met eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambte-naar die
a. overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente of ambulancedienst, of
b. overstapt naar een ander gemeentelijk beroepsbrandweer-korps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulance-dienst
tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.
3. Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Begripsbepalingen

Artikel 9b:2 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. bezoldiging: de optelsom van
i. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel b,
ii. de vakantieuitkering;
iii. de eindejaarsuitkering;
iv. de functioneringstoelage;
v. de waarnemingstoelage en
vi. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toe-lagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage be-doeld in artikel 9e:8 en 9e:9, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum, die voort-vloeit uit de toepassing van artikel 9b:4, artikel 9b:20, artikel 9b:25, zesde lid, artikel 9b:26, artikel 9b:47 en artikel 9b:52. De bezoldiging wordt, met uitzondering van de bezoldiging bedoeld in artikel 9b:20 en 9b:25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.
b. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
c. dienstjaren voor brandweerpersoneel: de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijds-ontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om ja-ren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrand-weer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;
d. dienstjaren voor ambulancepersoneel: de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambu-lancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;
e. FPU-uitkering: de uitkering in het kader van de FPU-regeling;
f. niet-bezwarende functie: een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;
g. tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de ge-meente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;
h. onbezoldigd volledig verlof: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder behoud van bezoldiging.

Paragraaf 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006

Werkingssfeer

Artikel 9b:3 Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een be-zwarende functie.

Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:4 1. De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar be-reikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig bui-tengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:
a. 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;
b. 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar gel-dende bezoldiging;
c. volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bo-nus.
Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodza-kelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulance-personeel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
2. De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het college door middel van een verzoek be-kend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, be-doeld in het eerste lid zoveel later in als het college op 31 decem-ber 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met in-achtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuze-mogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, het college uiterlijk zes kalender-maanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien ver-stande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, bere-kend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmer-king komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
8. De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was ver-bonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalen-derjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalender-jaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoe-ding.

Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4

Artikel 9b:5 Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a en c wordt geen pensioen opgebouwd.

Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:6 Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van va-kantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantie-toelage tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:7 Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin en onder onderdeel a en b, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:8 vervallen

Ambtsjubileumgratificatie tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:9 De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buiten-gewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4

Artikel 9b:10 1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand geno-men gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkom-stige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van al-gemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werk-zaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toe-passing van artikel 9b:4.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aan-vaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeer-deren van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkom-sten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te beta-len bezoldiging toe te passen.

Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:11 1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wan-neer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsda-tum daartoe verzoeken.

Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volle-dig verlof

Artikel 9b:12 1. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat mo-ment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdra-ge als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aan-vullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bij-dragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

2. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bij-drage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

Artikel 9b:13 vervallen

Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:14 Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:15 vervallen

Artikel 9b:16 vervallen

Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:17 Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

Artikel 9b:18 De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratifi-catie.

Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:19 1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidson-geschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het col-lege op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luid-de op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, arti-kel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.
5. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te ver-vullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschikt-heid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van ar-tikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.
6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het col-lege op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luid-de op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

Artikel 9b:20 1. De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een ga-rantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de nieuwe bezoldiging gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsonge-schiktheid ontvangt.
2. Wanneer de ambtenaar op grond van hoofdstuk 7 definitief her-plaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het college en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstja-ren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:21 Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luid-de op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de le-vensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstja-ren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22 1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP be-kend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betref-fend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.
3. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uit-treedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leef-tijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
4. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensi-oenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
6. De medewerker kan de wens hebben eerder dan op 54-jarige leef-tijd te weten wat het effect is van het bedrag dat op 53-jarige leef-tijd in ABP Extra Pensioen is gestort. Hiermee kan hij eerder anti-ciperen op de vraag of hij zijn keuzemoment wil uitstellen. Daarom kan de medewerker zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie te geven van het verwachte stortingsbedrag. Met een re-kentool op abp.nl kan de medewerker dan berekenen wat dit be-drag zou betekenen voor de verwachte hoogte van zijn pensioen.
Het college bepaalt in overleg met de medewerker het geschikte moment voor de eenmalige indicatie. Hierbij wordt geadviseerd rekening te houden met mogelijke carrièrestappen van de mede-werker. Als die nog worden verwacht dan is het geven van een in-dicatie niet zinvol. De berekening van dat bedrag is namelijk geba-seerd op de huidige situatie en houdt met eventuele carrièrestap-pen geen rekening.

Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Artikel 9b:22a 1. De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhan-kelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

Leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.281	33	0.438	48	0.682
19	0.290	34	0.451	49	0.703
20	0.298	35	0.464	50	0.723
21	0.308	36	0.479	51	0.745
22	0.317	37	0.493	52	0.768
23	0.326	38	0.508	53	0.791
24	0.335	39	0.523	54	0.814
25	0.346	40	0.539	55	0.839
26	0.356	41	0.555	56	0.864
27	0.366	42	0.572	57	0.891
28	0.378	43	0.588	58	0.916
29	0.389	44	0.606	59	0.944
30	0.400	45	0.624	60	0.973
31	0.413	46	0.643	61	1.002
32	0.425	47	0.663		

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewij-zigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdafhankelijke factoren vast.
Inkoop OP bij regionalisering
Artikel 9b:22b In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar
• die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrand-weer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
• op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.
Paragraaf 3 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006
Werkingssfeer
Artikel 9b:23 Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie.
Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt
Artikel 9b:24 1. Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toe-passing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het college en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere af-spraken maken.
Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienst-jaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:25 1. Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt hoofdstuk 9a van toepassing, met inachtneming van de volgende leden.
2. De datum, bedoeld in het eerste lid gaat zoveel later in als het col-lege op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luid-de op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisa-tie van de gemeente.
4. De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competen-ties laten erkennen.
5. Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loop-baan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.
6. De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een ande-re functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ont-vangt, in afwijking van artikel 9a:11, eerste tot en met zevende lid, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en de nieuwe bezoldiging.
7. Het college en de ambtenaar maken in het kader van het loop-baanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de amb-tenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van de gemeente een functie aanvaardt met een lager totaalinko-men.
Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 ja-nuari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:26 1. De ambtenaar gaat met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezol-diging. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, be-doeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 decem-ber 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om op de wijze, be-doeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken.
4. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, be-doeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt ziek gemeld. Op hem is artikel 9b:43, eerste lid, van toepas-sing.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met in-achtneming van het tweede lid, het in het eerste lid bedoelde mo-ment later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het tweede lid, het college uiterlijk zes kalen-dermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
Artikel 9b:27 vervallen
Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantie-toelage tijdens de periode van artikel 9b:26
Artikel 9b:27a Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.
Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:28 1. De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitenge-woon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percen-tage van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volle-dig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald zijn bij een aantal dienstjaren op 1 janu-ari 2006 van:
a. 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%
b. 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%

c. 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, be-doeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 decem-ber 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die perio-de, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28
Artikel 9b:29 Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pen-sioen op over de volledige bezoldiging.
Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28
Artikel 9b:30 De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buiten-gewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de bere-kening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.
Vakantieopbouw tijdens periode van artikel 9b:26 en 9b:28
Artikel 9b:31 Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.
Artikel 9b:32 vervallen
Artikel 9b:33 vervallen
Verrekening inkomsten tijdens periode van artikel 9b:26 en 9b:28
Artikel 9b:34 1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkom-sten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand geno-men gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkom-stige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van al-gemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werk-zaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toe-passing van artikel 9b:26.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aan-vaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeer-deren van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkom-sten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te beta-len bezoldiging toe te passen.
Onbezoldigd verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:35 1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de be-zwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft ge-maakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zo-als dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezol-digd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voor-waarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsda-tum daartoe verzoeken.
Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volle-dig verlof
Artikel 9b:36 1. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat mo-ment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdra-ge als bedoeld in artikel 21 van het FPUreglement basis- en aan-vullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bij-dragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

2. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bij-drage als bedoeld in artikel 21 van het FPUreglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
Artikel 9b:37 vervallen
Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:38 Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.
Opbouw vakantietoelage tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:39 Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van de vakantietoelage plaats.
Opbouw eindejaarsuitkering tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:40 vervallen
Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:41 Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.
Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof
Artikel 9b:42 De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratifi-catie.
Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsonge-schiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
Artikel 9b:43 1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, be-doeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidson-geschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld ver-klaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het col-lege op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luid-de op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de da-tum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:42 van toepas-sing.
Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:44 Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luid-de op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de le-venslooppregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.
Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45 1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft en 20 bezwarende dienstjaren heeft op het moment van storting, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP be-kend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betref-fend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Voor de ambtenaar, die op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren heeft, wordt het percentage van 57% genoemd in het eerste lid gedeeld door 20 en vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren dat de ambtenaar heeft op de leeftijd van 53 jaar.
3. Wanneer de ambtenaar na de leeftijd van 53 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt voor hem in ieder jaar tot de leeftijd van 59 jaar of tot een moment hiervoor, wanneer eerder 20 dienstjaren bereikt zijn, een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van het inkomen in dat jaar x de deeltijdfactor in dat jaar x 2,85% maal de leeftijdsafhankelijke factor, die hoort bij de leeftijd op het moment van het recht op uitbetaling. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
4. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar over-gemaakt.
5. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het vierde lid, het in het eerste lid genoemde of, indien van toepassing, het in het tweede lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen, gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
6. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensi-oenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.

8. Bij opschuiven van het moment waarop mensen minder gaan werken, als bedoeld in artikel 9b:26, vijfde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaren na 59 jaar.
9. Bij opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vierde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaar na 59 jaar. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
10. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een in-dicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indi-catie.
Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006
Artikel 9b:45a 1. De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is af-hankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdsafhankelijke bijdrage bedraagt:

Leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0.281	33	0.438	48	0.682
19	0.290	34	0.451	49	0.703
20	0.298	35	0.464	50	0.723
21	0.308	36	0.479	51	0.745
22	0.317	37	0.493	52	0.768
23	0.326	38	0.508	53	0.791
24	0.335	39	0.523	54	0.814
25	0.346	40	0.539	55	0.839
26	0.356	41	0.555	56	0.864
27	0.366	42	0.572	57	0.891
28	0.378	43	0.588	58	0.916
29	0.389	44	0.606	59	0.944
30	0.400	45	0.624	60	0.973
31	0.413	46	0.643	61	1.002
32	0.425	47	0.663		

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewij-zigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.
Inkoop OP bij regionalisering
Artikel 9b:45b In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar
- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrand-weer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.
Paragraaf 4 De ambtenaar in een bezwarende functie geboren voor 1950
Werkingssfeer
Artikel 9b:46 Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een bezwaren-de functie, die geboren is voor 1950.
Aanvulling op FPU-uitkering voor de ambtenaar geboren voor 1950 in een bezwarende functie
Artikel 9b:47 1. De ambtenaar wordt onder de voorwaarde dat hij een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, volledig ontslag verleend op grond van artikel 8:11.
2. De datum van ontslag, bedoeld in het eerste lid, gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zo-als dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met in-achtneming van het tweede lid, verzoeken om de datum van ont-slag, bedoeld in het eerste lid, later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar me-disch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
4. De FPU-uitkering van de ambtenaar wordt tot de leeftijd van 60 jaar aangevuld tot 80% van de bezoldiging. Daarna wordt de FPU-uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.
5. Bij toepassing van het derde lid wordt de aanvulling bedoeld in het vierde lid actuarieel neutraal verhoogd.
Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Artikel 9b:47a 1. Indien de gewezen ambtenaar bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensi-oenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzetting ge-dragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afgedragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pen-sioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de gewezen ambte-naar.
De kosten van een vrijwillige aanvullende deelname waar-door de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, ko-men ten allen tijde volledig ten laste van de gewezen ambtenaar.

2. De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
a. de mogelijkheid om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
b. het feit dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen amb-tenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9b:47 lid 1;
c. de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die arti-kel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
d. de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
3. De aanschrijving bedoeld in lid 2 wordt herhaald in de drie maan-den voor het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar be-reikt.
Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:47
Artikel 9b:48 1. Wanneer de gewezen ambtenaar inkomsten geniet of gaat genie-ten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum van ontslag, bedoeld in artikel 9b:47, wordt op uitkering, bedoeld in artikel 9b:47, vierde lid, een vermin-dering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en uitkering de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand geno-men gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum, bedoeld in het eerste lid.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkom-stige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van al-gemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werk-zaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aan-vaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeer-deren van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkom-sten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te beta-len bezoldiging toe te passen.
Ambtenaar, geboren voor 1950 in een bezwarende functie, die niet voldoet aan voorwaarden voor FPU
Artikel 9b:49 Op de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering:
a. zijn de artikelen 9b:3 tot en met 9b:22 van overeenkomstige toe-passing als de ambtenaar op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had;
b. zijn de artikelen 9b:23 tot en met 9b:45 van overeenkomstige toe-passing als de ambtenaar op 1 januari 2006 minder dan 20 dienst-jaren had.
Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie
Werkingssfeer
Artikel 9b:50 Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar in een niet bezwa-rende functie.
De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie
Artikel 9b:51 1. De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwa-rende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambte-naar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd be-kleed.
2. De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die di-rect voorafgaan aan 1 januari 2006.
3. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inko-men als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenregle-ment van de Stichting Pensioenfonds ABP.
De ambtenaar geboren voor 1950, in een niet bezwarende functie
Artikel 9b:52 1. Voor zover het dienstbelang dit toelaat en onder de voorwaarde dat de ambtenaar een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, maakt de ambtenaar een keuze uit de volgende mogelijkheden:
a. volledig ontslag op grond van artikel 8:11, ingaande op de eer-ste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar 60 jaar en drie maanden is geworden;
b. volledig ontslag op grond van artikel 8:11 op een latere datum dan bedoeld onder a.

2. De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
3. De FPU-uitkering van de ambtenaar die gekozen heeft voor volle-dig ontslag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt tot de leef-tijd van 62 jaar aangevuld tot 80% van de bezoldiging. Daarna wordt de FPU-uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.
4. Op de ambtenaar die gekozen heeft voor volledig ontslag, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, is hoofdstuk 5a van overeenkomsti-ge toepassing.
5. Op de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering is artikel 9b:51 van overeenkomstige toepassing.
Pensioenopbouw vanaf 62 jaar
Artikel 9b:52a 1. Indien de gewezen ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid van artikel 9b:52 lid 1 onder a, bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar gebruik maakt van de mogelijkheid die artikel 16.3 van het pensioenreglement biedt tot vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw, worden de kosten van deze vrijwillig voortzet-ting gedragen door de gemeente voor zover het pensioenopbouw voor de helft betreft, met dien verstande dat per 1 januari 2007 30% van het bedrag van de premie dat door de werkgever afge-dragen zou moeten worden, indien de gewezen ambtenaar nog verplicht pensioen zou opbouwen, voor rekening blijft van de ge-wezen ambtenaar. De kosten van een vrijwillige aanvullende deel-name waardoor de pensioenopbouw voor meer dan de helft plaats vindt, komen ten allen tijde volledig ten laste van de gewezen amb-tenaar.
2. De werkgever stelt de ambtenaar in de drie maanden voor zijn ontslag schriftelijk op de hoogte van:
a. de mogelijk om ook na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar de pensioenopbouw voort te zetten op basis van artikel 16.3 van het pensioenreglement;
b. het feit dat indien de gewezen ambtenaar van de onder a weergegeven mogelijkheid gebruik maakt om voor de helft pensioen te blijven opbouwen dit niet leidt tot extra kosten in vergelijking tot de situatie zoals die gold voor de gewezen amb-tenaar voordat hij de leeftijd van 62 jaar bereikte als gevolg van de toepasselijkheid van artikel 9b:47 lid 1;
c. de termijn waarbinnen een schriftelijk verzoek van de gewezen ambtenaar om gebruik te maken van de mogelijkheid die arti-kel 16.3 van het pensioenreglement bieden, ingediend moet zijn bij het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP;
d. de mogelijkheid dat de gewezen ambtenaar op zijn verzoek bij de indiening van de aanvraag wordt ondersteund door de werkgever.
3. De aanschrijving als bedoeld in lid 2 wordt herhaald in de drie maanden voor het moment dat de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar bereikt.
Verrekening inkomsten na ontslag op grond van artikel 9b:52
Artikel 9b:53 1. Wanneer de gewezen ambtenaar inkomsten geniet of gaat genie-ten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum van ontslag, bedoeld in artikel 9b:52, wordt op uitkering, bedoeld in artikel 9b:52, derde en vierde lid, een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het be-drag waarmede de inkomsten en uitkering de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand geno-men gedurende verlof, vakantie of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum, bedoeld in het eerste lid.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkom-stige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van al-gemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werk-zaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aan-vaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeer-deren van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkom-sten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te beta-len bezoldiging toe te passen.

HOOFDSTUK 9D TIJDELIJKE REGELING AMBTENAREN, WERKZAAM BIJ DE GEMEENTELIJKE BEROEPSBRANDWEER EN EEN GEMEENTE¬LIJKE AMBULANCEDIENST, GEBOREN NA 1949 OF DIE GEBO¬REN IS VOOR 1950, MAAR DIE OP 1 APRIL 1997 GEEN DEELNE¬MER WAS BIJ HET ABP EN DIE OP 31 DECEMBER 2005 EN 1 JANUARI 2006 WERKZAAM WAREN IN EEN FUNCTIE, WAAR¬VOOR DOOR HET COLLEGE KRACHTENS ARTIKEL 8:3, ZOALS DAT LUIDDE OP 31 DECEMBER 2005, LEEFTIJDSGRENZEN ZIJN BEPAALD [4]

[4] Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Artikel 9d:1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer of een gemeentelijke ambulance-dienst, die geboren is na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 decem-ber 2005 en 1 januari 2006 werkzaam was in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 decem-ber 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

Artikel 9d:2 1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9d:1, die op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende regelgeving, op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag zou zijn verleend, wordt buitengewoon ver-lof verleend met behoud van de volledige bezoldiging.
2. Het buitengewoon verlof gaat in op de datum waarop de ambte-naar FLO-ontslag zou zijn verleend.
3. Deze regeling is bedoeld als overgangsmaatregel en geldt tijdelijk totdat het FLOovergangsrecht is vastgesteld.

Artikel 9d:3 Ambtenaren, aan wie op of na 1 januari 2006 op grond van artikel 9d:2 buitengewoon verlof verleend is met behoud van zijn volledige bezol-diging, worden met ingang van 1 juli 2006 onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.

Artikel 9d:4 Met ingang van 1 juli 2006 kunnen ambtenaren geen recht meer doen gelden op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 9E DE GEMEENTELIJKE LEVENSLOOPREGELING FLO-OVER-GANGSRECHT

Werkingssfeer

Artikel 9e:1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of op wie artikel 9b:49 van toepassing is.

Begripsomschrijvingen

Artikel 9e:2 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelas-ting 1964;
b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
c. levenslooprekening: een bij de instelling door de ambtenaar ge-opende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de amb-tenaar wordt gestort;
d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooprekening on-derscheidenlijk het verzekerd kapitaal;
f. netto spaarverzekering: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam "Aan-vullingsplan Netto", waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
g. netto spaarverzekeringstegoed: het tegoed op de netto spaar-verzekering;
h. Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarver-zekering.
2. Het LOGA-pad houdt in dat de ambtenaar:
a. moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambu-lance en,
b. de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage ver-strekt en,
c. niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leef-tijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Am-bulance.

Doel

Artikel 9e:3 De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van arti-kel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.

Verzoek tot deelname levensloopregeling

Artikel 9e:4 1. De ambtenaar die wil deelnemen aan de gemeentelijke levens-loopregeling FLO-overgangsrecht meldt dit bij het college.
2. Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de ei-sen zoals genoemd in artikel 9e:5.
3. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Voorwaarden deelname levenslooppregeling

Artikel 9e:5 1. De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levensloop-rekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een le-venslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhou-dingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levensloopte-goed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de amb-tenaar in dienstbetrekking staat.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedu-rende zijn deelname aan de gemeentelijke levenslooppregeling FLO-overgangsrecht niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.

Inleg

Artikel 9e:6 1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levens-loopregeling FLO-overgangsrecht het ge-wenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aan-gewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 9e:7 ge-noemde bronnen.

Bronnen

Artikel 9e:7 De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelij-ke levenslooppregeling FLO-overgangsrecht bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:
a. het salaris
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Artikel 9e:8 1. De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepas-sing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat de ambtenaar bij het bereiken van de da-tum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in ar-tikel 9b:11, eerste lid, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekerings-tegoed.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zoda-nig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbe-zoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een te-goed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als be-doeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levens-looptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
4. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
5. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inko-men, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenre-glement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
7. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Artikel 9e:9 1. De ambtenaar op wie paragraaf 3 van hoofdstuk 9b van toepas-sing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum, bedoeld in

artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op dat moment, een tegoed heeft overeenko-mend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zoda-nig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, en uit-gaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levensloopte-goed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
4. In het tweede lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 59 jaar.
5. In het derde lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 60 jaar.
6. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
7. Wanneer op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd is bereikt.
8. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inko-men, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenre-glement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
9. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
10. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Artikel 9e:10 1. Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling ui-terlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:
a. bij overlijden van de ambtenaar;
b. bij beëindiging van zijn bezwarende functie;
c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Afkoop levensloopbijdrage

Artikel 9e:11 1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, en 9e:9, tweede lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-over-gangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, of 9b:35, eerste lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, en 9e:9, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangs¬recht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
3. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA over-eengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 59 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210% van de bezoldiging op het mo-ment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levensloop-tegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
4. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levens-looptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
5. Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 59- of 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
6. De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:
a. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
b. er een verwacht netto rendement van 4% voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
c. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.
7. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
8. Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.

9. Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Levensloopbijdrage bij regionalisering

Artikel 9e:11a In afwijking van artikel 9e:11, eerste en tweede lid, heeft de ambte-naar
• die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrand-weer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
• op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,
geen recht op een afkoopbedrag tenzij het college beslist tot afkoop.

Afkoop bij voortzetting overgangsrecht

Artikel 9e:12 Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als be-doeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Am-bulance.

Opname levenslooptegoed

Artikel 9e:13 1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6 of de periode van onbetaald volle-dig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35;
b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden over-schreden.
2. Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsda-tum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) le-vensloop-tegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
3. Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afge-kocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
4. Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsge-geven dan wel formeel of feite-lijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 be-doelde verpanding ten behoeve van de belas-tingdienst bij buiten-landse aanbieders.

HOOFDSTUK 10 WACHTGELD [5]
Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corres-ponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwij-zingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Betrokkene

Artikel 10:1 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder “betrokkene”:
a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of ar-tikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrek-king:
1. waarin hij vast was aangesteld;
2. waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
b. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of ar-tikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respec-tievelijk artikel 8:8, tweede lid.
2. Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

Lichamen

Artikel 10:2 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder “lichamen”:
Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Diensttijd

Artikel 10:3 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "diensttijd":
de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaan-de in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaar-schap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van pensioen-wet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Rege-ling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft bui-ten beschouwing:
a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toe-passing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werk-loosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.
4. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Dienstbetrekking

Artikel 10:4 1. Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrech-telijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen be-zoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werk-loosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Bezoldiging

Artikel 10:5 1. In deze regeling wordt verstaan onder "bezoldiging":
de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was ver-bonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voor-afgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zon-der verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Recht op wachtgeld

Artikel 10:6 1. De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene:
a. terzake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
b. op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
c. terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als be-doeld in Hoofdstuk 11a van deze regeling.
2. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van ar-beidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te reke-nen vanaf de datum van ontslag.
Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepas-sing van:

a. artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met in-gang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ont-slag.
3. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na af-loop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eer-ste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge arti-kel 10:8 van dit besluit.
Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend inge-volge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

Duur van het wachtgeld

Artikel 10:7 1. De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ont-slag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:
3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar,
en
4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.
3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienst-betrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn ge-weest, en
b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokke-ne en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
4. Perioden, waarin een betrokkene:
a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, bere-kend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeids-ongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeids-ongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de mid-delsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen berekend, naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.
5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:

a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze per-soon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werk-zaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig, en
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van ver-zorging niet meegeteld de periode waarin:
a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wet-telijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.
7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende per-sonen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, de-gene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen.
Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het colle-ge bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt on-derhouden en opgevoed.
9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
Artikel 10:8 1. In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bij-zondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
2. De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar op-klimmende met 1,5%;
c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur ge-lijk aan 78% van de diensttijd.
3. Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het twee-de lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de be-rekening van de duur van het eerder toe-gekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de al-dus bere-kende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
4. In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pen-sioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vo-renbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrok-kene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensi-oen, van ten minste tien jaar heeft vervuld.
In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking.
Vervolgwachtgeld
Artikel 10:9 1. De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in ar-tikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.
2. De betrokkene die
a. het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt, en
b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.
3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.
4. De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
5. De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toe-gekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin be-doelde datum.
6. De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaar-de,

bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aan-sluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wan-neer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolg-wachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwacht-geld.
Bedrag van het wachtgeld
Artikel 10:10 1. Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maan-den gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvol-gende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 decem-ber 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrek-king waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zo-ver geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2. van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.
2. In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tij-dens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien ver-stande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.
Bedrag van het vervolgwachtgeld
Artikel 10:11 1. Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimum-loon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumva-kantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar be-treft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide ver-meerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.
Verplichtingen
Artikel 10:12 1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoeken-de bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het col-lege vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid om-schreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet heb-ben bereikt.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval wor-den gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
6. De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vin-den overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medege-deeld.
7. Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene ge-acht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het col-lege daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.
Verplichtingen bij ziekte
Artikel 10:13 1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrich-ten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mede-deling te doen aan het college.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eer-ste lid.
3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle me-dewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of ge-deeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
Verhuiskosten
Artikel 10:14 Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij el-ders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.
Vermindering
Artikel 10:15 1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mede-deling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan.
Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld ver-meerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de be-zoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmer-king genomen.
2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toege-kend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn be-trekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleed-de en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenregle-ment, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verre-kend. De inkomsten – ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond – uit de betrekking die door be-trokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze ver-rekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspen-sioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, ver-meerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oor-spronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand geno-men gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.
4. Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokke-ne aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband hou-dende met het ontslag.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet ver-staan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
Opgave van inkomsten
Artikel 10:16 1. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelij-ke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te ver-lenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mo-gelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evenge-noemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand ne-men van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een lan-gere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkom-stig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastge-steld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van even-bedoelde termijn.
3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toe-passing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.
Verlenging
Artikel 10:17 Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeen-komstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend,

wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toege-voegd.
Opschorting
Artikel 10:18 1. Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aan-spraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedra-ge van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze re-geling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienst-plichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze re-geling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.
Samenloop
Artikel 10:19 1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoem-de percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van
65% tot 80%: 80%;
55% tot 65%: 60%;
45% tot 55%: 50%;
35% tot 45%: 40%;
25% tot 35%: 30%;
15% tot 25%: 20%;
minder dan 15% 0%.
De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het on-verminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrij-dende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.
2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering ver-mindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
4. Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitke-ring krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, wordt gedu-rende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te bo-ven gaat.
Betaling
Artikel 10:20 1. Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbe-taald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.
Afkoop
Artikel 10:21 In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.
Verval van het wachtgeld
Artikel 10:22 1. Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden ver-klaard:
a. indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duur-zaam te verblijven;
d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.
2. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eer-ste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmede het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane in-komsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nako-men van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.
Artikel 10:23 1. Het recht op wachtgeld vervalt:
a. met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
b. op de dag na het overlijden van de betrokkene;
c. op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van ar-beidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
d. op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbu-reau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het ver-krijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.
2. Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop be-trokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen van-af de datum van ontslag.
Overlijdensuitkering
Artikel 10:24 1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kin-deren dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwin-ner was.
2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden.
Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbe-doeld bedrag aangevuld.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daar-toe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering ge-bracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrek-kingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een ge-meentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.
Overgangsbepalingen
Artikel 10:25 1. Op de wachtgelden toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wacht-geldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de wachtgelden, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldre-geling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens be-grepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.
4. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeld-regeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens be-grepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens arti-kelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luidden tot 1 au-gustus 1991.
Artikel 10:26 1. Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.

2. De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De over-gangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen be-taald.
3. De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon ver-staan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.
Artikel 10:27 1. Aan degene wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evenge-noemde verordening.
2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.
Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Artikel 10:28 Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.
Slotbepaling
Artikel 10:29 1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontsla-gen met ingang van 1 januari 2001 of later.
2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.
HOOFDSTUK 10A BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING [6]
[6] Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.
Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 10a:1 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
b. betrokkene: de ambtenaar die werkloos geworden is;
c. dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Be-sluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
d. bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aanslui-tende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofd-stuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheid-suit-kering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht ge-nomen.

Paragraaf 2 Aanvullende uitkering

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 10a:2 1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.
2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling in-dien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
3. Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager per-centage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
4. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvul-lende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten in-komsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:3 De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrok-kene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:4 1 De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.
2 Het LOGA maakt bekend met elk percentage de berekenings-grondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:5 1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekenings-grondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
b. vervolgens 70%.
3. Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.
4. Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als be-doeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.

Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

Artikel 10a:5a 1. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5 jaar, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een ver-lengde uitkering.
2. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
3. De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een peri-ode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werk-loosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de bereke-ningsgrondslag.
4. Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
5. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheid, wordt deze op de verlengde uit-kering in mindering gebracht.

Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:5b De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:6 De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:7 De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvul-lende uitkering.

Verlenging van het recht op uitkering

Artikel 10a:8 De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvul-lende uitkering.

Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:9 1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het be-drag van de aanvullende uitkering.
2. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zo-danig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aan-vullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
3. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werk-loosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad in-dien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aan-merking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitke-ring wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt vol-daan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeen-telijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloos-heidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Anticumulatie

Artikel 10a:10 Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvul-lende uitkering.

Scholing

Artikel 10a:11 De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Aanvulling op ziekengeld

Artikel 10a:12 1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te ver-richten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat zieken-geld.
2. Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedra-gen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de be-trokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toe-passing op de aanvulling op het ziekengeld.

Aanvulling op Waz-uitkering

Artikel 10a:12a De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Waz, heeft recht op een aan-vulling tot het voor haar geldende dagloon.

Aanvulling op REA-uitkering

Artikel 10a:12b 1. De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientenge-volge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht heb-ben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie ar-beidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvul-lende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben ge-had, bestaat er ook in dit geval recht op uitvulling.
2. De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering be-dragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat be-trokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

Uitkering bij overlijden

Artikel 10a:13 1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een over-lijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het

bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrok-kene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering ge-bracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrek-kingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een ge-meentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Grensarbeiders

Artikel 10a:13a 1. De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als be-trokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
2. De uitkering op grond van dit artikel:
a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW van-wege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.
3. De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben ge-had indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
4. Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeen-komstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitke-ring op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvul-lende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad in-dien hij in Nederland had gewoond.
5. Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschikt-heid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
6. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uit-kering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvan-gen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Paragraaf 3 Aansluitende uitkering

Diensttijd

Artikel 10a:14 1. In deze paragraaf wordt verstaan onder “diensttijd”: de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waar-aan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ont-staan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evenge-noemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft bui-ten beschouwing:
a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daar-mee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloos-heid ten laste van de overheid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd, bedoeld in de artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenre-glement;

e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

Artikel 10a:15 1. Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.
2. Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een ge-meentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.
4. Het recht op een aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zo-dra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
5. Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
6. Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloos-heidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
7. Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling in-dien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
8. De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschikt-heid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aan-sluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsonge-schiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werk-loosheidswet.
9. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtste lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanslui-tende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten in-komsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Duur van de uitkering

Artikel 10a:16 1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar op-klimmende met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheidswet en
b. twee jaar.
3. Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor be-trokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.
4. De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 ja-ren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitke-ring tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn ge-worden

Artikel 10a:16a 1. De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt et een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar op-klimmende met 1,5%

en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitke-ring krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.
2. De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op ba-sis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
3. Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
4. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aanslui-tende uitkering in mindering gebracht.

Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

Artikel 10a:16b De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:17 Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:18 Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Hoogte van de uitkering: bedrag

Artikel 10a:19 1. De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekenings-grondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervol-gens 70% van de berekeningsgrondslag.
2. Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als be-doeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.
3. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aanslui-tende uitkering in mindering gebracht.

Beëindiging van het recht op uitkering

Artikel 10a:20 1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aanslui-tende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
3. Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uit-kering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheid zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkerings-duur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:6.

Nawerking Ziektewet en Waz

Artikel 10a:20a Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Herleving van het recht op uitkering

Artikel 10a:21 1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werk-loosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot verlen-ging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Verplichtingen en sancties

Artikel 10a:22 1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziek-tewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitke-ring.
Anticumulatie
Artikel 10a:23 Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepas-sing op de aansluitende uitkering.
Scholing
Artikel 10a:24 De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkom-stige toepassing op de uitkering.
Uitkering bij overlijden
Artikel 10a:25 1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in on-der overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien ver-stande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering ge-bracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrek-kingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een ge-meentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.
Grensarbeiders
Artikel 10a:25a 1. Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van arti-kel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
2. Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.
Paragraaf 4 Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen
Regeling tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 10a:26 1. Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werk-loosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,-- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoet-koming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.
Artikel 10a:27 1. Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:
a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminde-ren;
b. te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronke-lijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
d. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen de-ze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uit-voeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifi-eert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsge-rechtigde is verhuisd.
2. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.
Reïntegratietoeslag
Artikel 10a:28 1. Betrokkene heeft op aanvraag recht op een reïntegratietoeslag in-dien:
a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrond-slag, met inachtneming van het tweede lid.
2. De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het colle-ge.
3. Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
4. Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn over-eengekomen.
5. In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde reïntegratietoeslag.
Artikel 10a:29 1. De duur van de reïntegratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrek-king niet zou hebben verkregen.

2. Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.
Artikel 10a:30 1. De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:
a. indien de voorbetrokkene berekende duur is verstreken;
b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrek-king;
c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de reïn-tegratietoeslag te boven zijn gegaan.
2. Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalender-week heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of
b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalender-week heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeids-uren resteren.
3. Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe be-trekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
4. De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbe-trekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.
5. Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.
Artikel 10a:31 1. De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrond-slag.
2. Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde bereke-ningsgrondslag.
Reïntegratiepremie
Artikel 10a:32 1. Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:
a. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering we-gens werkloosheid geniet en
b. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt op-geheven.
2. Het verzoek tot toekenning van de reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werk-loosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3. Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitke-ring.
4. Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen boven-wettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.
5. Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 her-leeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een reïntegratiepremie genomen is, wordt ne-gatief besloten op dit verzoek.
Artikel 10a:33 1. De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resteren-de periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op boven-wettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
2. Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
3. Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.
Artikel 10a:34 De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van betrokkene.
Paragraaf 5 Overgangsbepalingen
Artikel 10a:35 vervallen
Overige en slotbepalingen
Artikel 10a:36 Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neer-waartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatre-gel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maat-regel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staats-blad.
Artikel 10a:37 Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.
Slotbepaling

Artikel 10a:38 1 Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.
2 Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luidden op 30 juni 2008.
HOOFDSTUK 10B Gereserveerd

HOOFDSTUK 10C Gereserveerd

HOOFDSTUK 10D VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Werkingssfeer

Artikel 10d:1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Begripsbepalingen

Artikel 10d:2 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. grondslag: het gemiddelde van het salaris en de toegekende sala-ristoelage(n), berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoe-lage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
c. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke rege-lingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisa-tie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloos-heidsuitkering;
f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheids-wet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsover-eenkomst met de gemeente.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeen-gekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale af-spraken.

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
3. Het college betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbe-kwaam¬heid of ongeschiktheid (art 8:6)

Begripsbepalingen

Artikel 10d:5 Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:
a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorde-ren.

Re-integratiefase voor ontslag

Artikel 10d:6 1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstver-band bij de gemeente,waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van in-diensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Einde re-integratiefase

Artikel 10d:7 1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van ar-tikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitke-ring en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:8 1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tij-dens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nala-tigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspra-ken uit het re-integratieplan van kracht.

Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

Artikel 10d:9 1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige ar-beidsduur; en
b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden on-dernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tij-dens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Re-integratieplan

Artikel 10d:10 1. Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar ver-langd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspra-ken over:
verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratie¬plan;
scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
opstellen arbeidsmarktprofiel;
sollicitatieactiviteiten.
4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kos-ten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits rede-lijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Algemene bepalingen

Toepassingsbereik

Artikel 10d:11 Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het colle-ge boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze bo-ventalligheid ingaat, een dienstverband van ten minste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

Duur van een Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:12 De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college be-sluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Inspanningsverplichting

Artikel 10d:13 In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig ver-klaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoe-ring van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een pas-sende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

Start Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:14 Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Inhoud Van werk naar werk-traject

Van werk naar werk-onderzoek

Artikel 10d:15 1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onder-zoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwik-kelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de ge-meente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onder-zocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden inge-schakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:16 1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voor-zieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere af-spraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor be-schikbare budget;
eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieacti-viteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt ten minste 20% van de omvang van de aanstelling;
het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject ko-men tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het colle-ge een af-zonderlijk besluit.

Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:17 Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambte-naar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ont-slag om een andere reden.

Tussentijdse beëindiging

Artikel 10d:19 1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeen-te of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambte-naar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Advies loopbaanadviseur

Artikel 10d:20 1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loop-baanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatie-verslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De amb-tenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voort-zetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:21 1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Verlenging Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:22 1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een pas-sende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

Artikel 10d:23 1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk af-spraken te maken over verbetering.

2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging her-stelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoe-ring van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht ge-bruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag ver-lenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajec-ten

Paritaire commissie

Artikel 10d:24 1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepa-lingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uit-voering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in arti-kel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, be-voegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Paragraaf 6 Aanvullende uitkering

Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is;
of
b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschre-ven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.
2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvul-lende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:26 1. De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitke-ring wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris en de toe-gekende salaristoelage(n) over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoe-lage(n)tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoe-lage(n)vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20;
c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoe-lage(n)vanaf € 5.250,= 30.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoe-lage(n)van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10%;
b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoe-lage(n)van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20%;
c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoe-lage(n)vanaf € 6.560,= 30%.

Duur aanvullende uitkering bij ontslag

Artikel 10d:27 1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te reke-nen vanaf de dag na de dag van ontslag.

2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na af-loop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloos-heidsuitkering.

Sancties

Artikel 10d:28 1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie even-redig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Einde aanvullende uitkering

Artikel 10d:29 De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering

Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitke-ring voortduurt;
b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de ge-meente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Hoogte na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:31 1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van het oude salaris en de toegekende salaristoelage(n)niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Duur na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:32 De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeente-lijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is
a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Einde na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:33 1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is ver-streken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Sancties na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:34 Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. On-derdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Afkoop

Artikel 10d:35 1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.

2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voor-waarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing inge-val van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is her-plaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uit-kering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastge-steld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:37 1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n)voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

Artikel 10d:38 De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaar-ding van de nieuwe arbeid.

Overgangsrecht

Artikel 10d:39 In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:
a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sec-tor en
b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008 gelijk aan (0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 -2) jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

HOOFDSTUK 11 UITKERINGSREGELING ONTSLAG [7]
[7] Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Betrokkene

Artikel 11:1 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:
a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze rege-ling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toe-doen is te wijten; en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontlenen.
2. Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd om-dat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Lichamen

Artikel 11:2 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder “lichamen”:

Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Diensttijd

Artikel 11:3 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "diensttijd":
de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaan-de in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaar-schap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, als-mede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Rege-ling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:
a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werk-loosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
d. tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrek-king welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.
4. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitke-ring in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, an-ders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met in-gang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Dienstbetrekking

Artikel 11:4 1. Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrech-telijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen be-zoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werk-loosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Bezoldiging

Artikel 11:5 1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laat-stelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, ver-meerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voor-afgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zon-der verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Recht op uitkering

Artikel 11:6 1. Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, be-staat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:
a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmid-dellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;

b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge arti-kel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.
2. Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perio-den waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.
3. De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aan-merking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienst-betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.
4. Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ont-vangen.
5. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
6. In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de in-schrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaats-gehad.
7. Geen recht op uitkering bestaat:
a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in Hoofdstuk 11a van deze regeling;
c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn per-soonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
8. De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidson-geschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:
a. artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met in-gang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen;
b. artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ont-slag.
9. Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

Duur van de uitkering

Artikel 11:7 1. De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ont-slag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
wordt de duur van de uitkering verlengd met:
3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.
3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienst-betrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn ge-weest, en

b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokke-ne en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
4. Perioden, waarin een betrokkene:
a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, bere-kend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeids-ongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeids-ongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de mid-delsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.
5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze per-soon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werk-zaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en
b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van ver-zorging niet meegeteld de periode waarin:
a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wet-telijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.
7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende per-sonen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, de-gene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het col-lege bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt on-derhouden en opgevoed.
9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:8 1. In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
2. De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maan-den, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.
3. De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.
4. Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uit-kering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

Vervolguitkering

Artikel 11:9 1. De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in ar-tikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitke-ring recht op een vervolguitkering.
2. De betrokkene die:
a. het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt, en

b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur,
heeft recht op een vervolguitkering.
3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolguitkering een jaar.
4. De duur van de vervolguitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
5. De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toe-gekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer de-ze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin be-doelde datum.
6. De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer de-ze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vori-ge volzin bedoelde datum.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitke-ring van overeenkomstige toepassing op de vervolguitkering.

Bedrag van de uitkering

Artikel 11:10 1. Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.
2. Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzon-dere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de be-zoldiging.
3. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

Bedrag van de vervolguitkering

Artikel 11:11 1. Het bedrag van de vervolguitkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon ver-staan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide ver-meerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Verhuiskosten

Artikel 11:12 Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij el-ders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Vermindering

Artikel 11:13 1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mede-deling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering sa-men de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmede de uitkering vermeer-derd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldi-ging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering inge-volge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrek-king ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deel-nemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkom-sten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ont-slag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze ver-rekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uit-kering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbe-grip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert,

wordt het aanvul-lende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand geno-men gedurende vakantie, verlof of non activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.
4. Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen voor evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

Opgave van inkomsten

Artikel 11:14 1. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verle-nen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover moge-lijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij vóór het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand ne-men van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een lan-gere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkom-stig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastge-steld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van even-bedoelde termijn.
3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toe-passing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

Overlijdensuitkering
Artikel 11:15 1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als be-doeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan ge-schiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbre-ken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van ar-tikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daar-toe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering ge-bracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrek-kingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een ge-meentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.
Verplichtingen bij ziekte
Artikel 11:16 1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrich-ten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mede-deling te doen aan het college.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eer-ste lid.
3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle me-dewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.

4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
Uitkering bij ziekte
Artikel 11:17 1. Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem tel-kens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitke-ring toegekend van 80% van zijn bezoldiging.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.
Samenloop
Artikel 11:18 Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering we-gens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de ar-tikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.
Afkoop
Artikel 11:19 Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, be-doeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uit-kering geheel of ten dele worden afgekocht.
Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering
Artikel 11:20 1. Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, ver-valt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende on-vrijwillige werkloosheid opnieuw toe-gekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige pu-bliekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.
2. Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:
a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbe-trekking;
b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbe-trekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrek-king ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op ba-sis waarvan het recht op uitkering bestaat.
3. Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitke-ring als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene:
a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de be-trokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.
5. De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.
6. Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.
7. Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het op-nieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.
Verplichtingen
Artikel 11:21 1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeids-bureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het ar-beidsbureau aan het college over te leggen.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoeken-de bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het col-lege verge-lijkbaar is met het arbeidsbureau.

4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid om-schreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het al-gemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkom-sten.
6. Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.
Opschorting
Artikel 11:22 1. Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aan-spraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitke-ring ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze re-geling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienst-plichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze re-geling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.
Samenloop
Artikel 11:23 1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invalidi-teitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van min-der dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toege-kend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een ar-beidsongeschiktheid van
65% tot 80%: 80%;
55% tot 65%: 60%;
45% tot 55%: 50%;
35% tot 45%: 40%;
25% tot 35%: 30%;
15% tot 25%: 20%;
minder dan 15%: 0%.
De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de on-verminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrij-dende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.
2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering ver-mindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
Artikel 11:24 Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toe-gekende uitkeringen niet uitbetaald.
Betaling
Artikel 11:25 1. Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbe-taald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uit-kering over langere termijnen geschieden.
Verval van uitkering
Artikel 11:26 1. De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
a. indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave be-doeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel on-juist of onvolledig doet;
b. indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestem-ming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evengenoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijd-stippen te doen verlengen;
c. indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijker-wijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overi-gens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
d. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duur-zaam te verblijven;
e. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid zijn gesteld;

f. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
g. indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
h. indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.
2. Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
3. Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eer-ste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het ar-beidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemid-deling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan lei-den tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn per-soonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opge-dragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nako-men van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrij-gen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, be-houdens het geval dat het naar het oordeel van het college nood-zakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervan-ging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.
Einde van het recht op uitkering
Artikel 11:27 1. Het recht op uitkering eindigt:
a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft be-reikt;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.
2. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
3. De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
Nadere voorschriften
Artikel 11:28 Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.
Overgangsbepalingen
Artikel 11:29 1. Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uit-keringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uit-keringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vast-gestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van l augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oor-spronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot l augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor ge-noemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uit-kering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot l augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toe-gekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien ver-stande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herbere-kend op grond van het tweede lid.
Artikel 11:30 1. Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde ver-ordening.
2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.
Artikel 11:31 vervallen
Slotbepaling
Artikel 11:32 1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeids-contractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.

2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.
HOOFDSTUK 11A SUPPLETIE [8]
[8] Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Begripsomschrijvingen

Artikel 11a:1 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van ar-tikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheids-verzekering;
b. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toe-gekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
c. WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
d. betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn be-trekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
e. bestuursorgaan: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
f. suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
g. dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsonge-schiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximum-dagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensi-oenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekos-tenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
h. berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van be-trokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
i. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enige dienstverband van betrokkene.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht ge-nomen.

Recht op suppletie

Artikel 11a:2 1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken op-volgen.

Artikel 11a:3 1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid.
Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen ge-accepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 11a:4 Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:
a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontle-nen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5 Het recht op suppletie eindigt:
a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokke-ne de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Suppletie

Artikel 11a:6 1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrond-slag van de suppletie.
2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aange-past aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezol-digingswijziging.
3. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7 1. In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn be-trekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die el-kaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:8 1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in minde-ring gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheids-uitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de ar-beidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsonge-schiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde be-trokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
3. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een indi-vidueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toe-rekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeen-komt.

Artikel 11a:9 1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op sup-pletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrond-slag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in ver-band met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aange-zegd;
b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voor-afgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden geno-ten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van be-trokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 11a:10 Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door be-trokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziek-tewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:
a. vermindering ondergaan;
b. blijvend geheel geweigerd worden;
c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel

d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11a:11 1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van be-trokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:
a. aan de langstlevende der echtgenoten of geregistreerd partners indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot of geregistreerd partner gescheiden leefde;
b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de min-derjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsver-band leefde.
3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtge-noot of geregistreerd partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloed-verwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in el-kaars verzorging voorzien.
5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in min-dering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloos-heidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Betaling van de suppletie

Artikel 11a:12 1. Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er een recht op sup-pletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het be-stuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het het recht op die supple-tie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van de betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 11a:13 1. Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het na-komen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
2. Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen in-dien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt be-schouwd als een suppletie.

Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

Artikel 11a:14 1. Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die re-gels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te ne-men aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan nood-zakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursor-gaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die op-leiding of scholing is geëindigd.
3. In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

Artikel 11a:15 1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

Uitvoeringsvoorschriften

Artikel 11a:16 1. Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot:
a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

2. Het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

Artikel 11a:17 1. Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Al-gemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die da-tum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
2. Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:
1 maand: gedurende de eerste 27 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
2 maanden: gedurende de eerste 26 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
3 maanden: gedurende de eerste 25 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
4 maanden: gedurende de eerste 24 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
5 maanden: gedurende de eerste 22 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
6 maanden: gedurende de eerste 21 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
7 maanden: gedurende de eerste 20 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
8 maanden: gedurende de eerste 19 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
9 maanden: gedurende de eerste 18 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
10 maanden: gedurende de eerste 17 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
11 maanden: gedurende de eerste 16 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
12 maanden: gedurende de eerste 15 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
13 maanden: gedurende de eerste 14 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
14 maanden: gedurende de eerste 13 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
15 maanden: gedurende de eerste 12 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
16 maanden: gedurende de eerste 11 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
17 maanden: gedurende de eerste 10 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
18 maanden: gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
19 maanden: gedurende de eerste 9 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
20 maanden: gedurende de eerste 8 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
21 maanden: gedurende de eerste 7 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
22 maanden: gedurende de eerste 6 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
23 maanden: gedurende de eerste 5 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
24 maanden: gedurende de eerste 4 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
25 maanden: gedurende de eerste 3 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
26 maanden: gedurende de eerste 2 maanden 80%, vervolgens 33 maanden 70%;
27 maanden: gedurende de eerste maand 80%,
vervolgens 33 maanden 70%;
28 maanden: gedurende 33 maanden 70%;
29 maanden: gedurende 32 maanden 70%;
30 maanden: gedurende 31 maanden 70%;
31 maanden: gedurende 30 maanden 70%;
32 maanden: gedurende 29 maanden 70%;
33 maanden: gedurende 28 maanden 70%;
34 maanden: gedurende 27 maanden 70%;
35 maanden: gedurende 26 maanden 70%;
36 maanden: gedurende 25 maanden 70%;
37 maanden: gedurende 24 maanden 70%;
38 maanden: gedurende 23 maanden 70%;
39 maanden: gedurende 22 maanden 70%;
40 maanden: gedurende 21 maanden 70%;
41 maanden: gedurende 20 maanden 70%;
42 maanden: gedurende 19 maanden 70%;
43 maanden: gedurende 18 maanden 70%;
44 maanden: gedurende 17 maanden 70%;
45 maanden: gedurende 16 maanden 70%;
46 maanden: gedurende 15 maanden 70%;
47 maanden: gedurende 14 maanden 70%;
48 maanden: gedurende 13 maanden 70%;
49 maanden: gedurende 11 maanden 70%;
50 maanden: gedurende 10 maanden 70%;
51 maanden: gedurende 9 maanden 70%;
52 maanden: gedurende 8 maanden 70%;
53 maanden: gedurende 7 maanden 70%;
54 maanden: gedurende 6 maanden 70%;
55 maanden: gedurende 5 maanden 70%;

56 maanden: gedurende 4 maanden 70%;
57 maanden: gedurende 3 maanden 70%;
58 maanden: gedurende 2 maanden 70%;
59 maanden: gedurende 1 maand 70%;
3. De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.
4. Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerk-nemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
5. Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrond-slag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals be-paald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toe-passing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
6. Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover her-plaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.
Artikel 11a:18 Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafge-broken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidson-geschiktheid ingevolge de ministeriële regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toe-passing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
Overige en slotbepalingen
Artikel 11a:19 Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in pa-ragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging onder-gaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners an-ders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maat-regel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staats-blad.
Artikel 11a:20 Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.
Artikel 11a:21 1. Dit hoofdstuk niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
2. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

HOOFDSTUK 12 GEORGANISEERD OVERLEG

Artikel 12:1 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor ge-organiseerd overleg;
b. de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve ar-beidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
c. de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Neder-landse Gemeenten.
2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samenge-steld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centra-le van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
4. De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON. Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
5. Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toege-laten worden indien ze representatief geacht kunnen worden
Een betreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg be-sproken.

6. Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, ver-liezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende re-presentatief geacht worden.

Artikel 12:2 1. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van al-gemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.
De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbe-houden zijn aan het LOGA overleg tussen het College voor Ar-beidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de com-missie voor georganiseerd overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeen-stemming leidt.

Artikel 12:2:1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder commissie: de commissie voor georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 12:1.

Artikel 12:2:2 1. Onder aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoe-stand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd als be-doeld in het eerste lid van artikel 12:2 wordt verstaan:
– de primaire arbeidsvoorwaarden, neergelegd in de Uitwerkings-regeling rechtspositie (UR), in de Nadere uitwerkingsregeling rechtspositie (NUR) en in de Beleidsregels (BR);
– alle overige rechtspositieregelingen waaraan individuele amb-tenaren rechten kunnen ontlenen en waaruit voor individuele ambtenaren verplichtingen voortvloeien;
– de algemeen geldende regels, die door het gemeentebestuur zullen worden gehanteerd wanneer wordt overwogen dan wel wanneer wordt overgegaan tot wijziging van de organisatie.
2. Besluiten betreffende de in het eerste lid bedoelde aangelegenhe-den worden, spoedeisende gevallen uitgezonderd, in welk geval de commissie onverwijld in kennis wordt gesteld, door het college en de gemeenteraad niet genomen en voorstellen daaromtrent wor-den aan de raad niet gedaan dan na behandeling van de ontwerp-besluiten, respectievelijk voorstellen, in de commissie.

Artikel 12:2:2a Onverminderd het bepaalde in artikel 12:2:2 voert het college overleg in de commissie over organisatiewijzigingen, die voor één of meer ambtenaren leiden tot een beëindiging van het dienstverband met de gemeente Delft en die overgaan in een ander regime van arbeids-voorwaarden (privatiseringsoperaties of andere reorganisaties die er toe leiden dat het dienstverband wordt verbroken).

Artikel 12:2:3 1. De commissie zal zijn samengesteld uit:
a. een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur, bestaande uit twee leden van het college;
b. vertegenwoordigers van elke organisatie, die krachtens artikel 12:1 recht heeft op vertegenwoordiging.
2. Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur als bedoeld in het eerste lid wijst het college uit zijn midden twee vertegen-woordigers, waaronder de wethouder voor personeelsaangelegen-heden, en hun plaatsvervangers aan.
De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.

Artikel 12:2:4 1. De wethouder van personeelsaangelegenheden is ambtshalve voorzitter van de commissie. Aan de commissie wordt een door het college aan te wijzen gemeenteambtenaar als secretaris toe-gevoegd.
2. De secretaris treedt tevens op als secretaris van de eventueel in te stellen subcommissies.
3. Het college wijst mede aan wie de voorzitter en de secretaris bij verhindering vervangen.

Artikel 12:2:5 Aan de vergadering van de commissie nemen deel die hoofden van dienst of ambtenaren, die daartoe door de voorzitter voor een verga-dering worden uitgenodigd. Zij kunnen aan de besprekingen deelne-men en geven de gevraagde inlichtingen. In dit geval worden de stuk-ken, betrekking hebbende op de te bespreken onderwerpen, aan de betrokken hoofden van dienst toegezonden.

Artikel 12:2:6 Recht op vertegenwoordiging in de commissie hebben de plaatselijke afdelingen van de in artikel 12:1 bedoelde organisaties, voor zover de-ze organisatie ten minste tien leden telt, die in dienst van de gemeente werkzaam zijn.

Artikel 12:2:7 1. De voor vertegenwoordiging in de commissie in aanmerking ko-mende organisaties benoemen telkens vóór 1 maart van elk jaar voor de duur van één jaar twee vertegenwoordigers en twee plaatsvervangende vertegenwoordigers, wier namen en adressen schriftelijk vóór 1 maart van het betreffende jaar aan de commis-sie moeten worden opgegeven.
2. Wie als vertegenwoordiger of plaatsvervangend vertegenwoordi-ger van een organisatie is aangewezen, houdt op zulks te zijn, wanneer hij het lidmaatschap van zijn vereniging verliest of zodra hij,

blijkens ingekomen bericht van de betreffende afdeling, op-houdt deze te vertegenwoordigen. In dit geval wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.
3. Als vertegenwoordiger of plaatsvervangend vertegenwoordiger kunnen, behoudens het bepaalde in artikel 12:2:8, alleen worden aangewezen ambtenaren in dienst van de gemeente.

Artikel 12:2:8 De vertegenwoordigers der organisaties kunnen zich in de vergade-ring doen bijstaan door een lid van hun hoofdbestuur of een ander lid van hun organisatie.

Artikel 12:2:9 1. De commissie vergadert op door de voorzitter te bepalen tijdstip-pen en voorts wanneer de vertegenwoordigers van ten minste twee tot de commissie toegelaten organisaties dit, onder vermelding van het te behandelen onderwerp, schriftelijk verzoeken. In het laatste geval wordt een vergadering uiterlijk binnen zes weken na ontvangst van het verzoek belegd.
2. De voorzitter bepaalt in de vergadering de te behandelen onder-werpen. Deze worden zoveel mogelijk vermeld op de oproepings-brief, welke in de regel ten minste twee weken vóór de dag van de vergadering aan de leden wordt toegezonden, met de stukken die betrekking hebben op de te behandelen onderwerpen.
3. Elk lid heeft het recht onderwerpen, waarvan hij behandeling in de commissie gewenst acht, aanhangig te maken door deze schrifte-lijk aan de voorzitter op te geven. De aldus opgegeven onderwer-pen worden in de eerstvolgende vergadering ter tafel gebracht.

Artikel 12:2:10 De commissie is bevoegd voorstellen, betreffende onderwerpen tot haar werkkring behorende, aan het college te doen.

Artikel 12:2:11 1. Een vergadering van de commissie kan slechts voortgang hebben, indien naast de voorzitter ten minste de helft van de vertegen-woordigers is opgekomen.
2. Indien een vergadering wegens onvoltalligheid geen voortgang kan hebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voor-zitter op de agenda geplaatst van een door hem binnen twee we-ken uit te schrijven nieuwe vergadering, in welke vergadering de dan aanwezige leden over de genoemde onderwerpen kunnen be-slissen.

Artikel 12:2:12 1. De commissie kan, indien zij dit wenselijk acht, ter voorbereiding van in haar vergaderingen te behandelen onderwerpen, een sub-commissie instellen, bestaande uit een door haar te bepalen aantal leden.
2. De leden van de subcommissies worden aangewezen door de voorzitter van de commissie.
3. De voorzitter van de commissie is tevens voorzitter van de sub-commissies.
4. Het bepaalde in artikel 12:2:5 is ten aanzien van de subcommis-sies van toepassing.

Artikel 12:2:13 De vergadering van de commissie kan, op verzoek van ten minste twee leden, of zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt, voor een door de commissie te bepalen tijd worden geschorst.

Artikel 12:2:14 1. Wanneer in de vergadering van de commissie over enig voorstel moet worden gestemd, brengt elk der groepen, genoemd in het eerste lid van artikel 12:2:3, sub a en b, één stem uit. De bepaling van die stem geschiedt door elke groep afzonderlijk.
2. De stem van de groep, bedoeld in het eerste lid van artikel 12:2:3, sub a, wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de leden. Bij staking van stemming wordt geacht dat de vertegenwoordiging te-gen heeft gestemd.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt be-paald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waar-bij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lo-pende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaalaantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij sta-king van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
4. Wordt over enig voorstel geen overeenstemming bereikt tussen de genoemde groepen, dan volstaat de commissie met mededeling hiervan aan het college, onder vermelding van de stemverhouding bij de beide groepen, desverlangd met toelichting van de weder-zijdse standpunten.
5. Indien ten aanzien van voorstellen, als genoemd in artikel 12:2:10, geen overeenstemming is bereikt, beslist de commissie of hiervan, op de wijze aangegeven in het vierde lid van dit artikel, mededeling zal worden gedaan aan het college.

Artikel 12:2:15 1. Vóór de 15e januari van elk jaar doet elke vertegenwoordigde or-ganisatie aan de commissie toekomen een door de voorzitter en de secretaris van de plaatselijke afdeling ondertekende opgave van het aantal van haar op de eerste januari van dat jaar in dienst van de gemeente zijnde leden.
2. Door de organisaties, welke in de loop van het jaar tot de verte-genwoordiging zijn toegelaten, wordt de in dit artikel bedoelde op-gave ingezonden binnen twee weken na die toelating.

Artikel 12:2:16 1. De vergaderingen zijn niet openbaar.

2. De vertegenwoordigers en de plaatsvervangende vertegenwoordi-gers der organisaties hebben het recht de punten van de agenda te bespreken met de leden van hun verenigingen.
3. De notulen, welke het in de vergadering besprokene in het kort weergeven en welke als vertrouwelijk moeten worden beschouwd, worden binnen vier weken na de gehouden vergadering aan de le-den van de commissie toegezonden. De vertegenwoordigers zijn bevoegd deze notulen vertrouwelijk aan het bestuur van de plaat-selijke afdeling ter inzage te verstrekken.
4. Omtrent het in de vergadering behandelde kan de commissie van overleg aan haar leden geheim-houding opleggen; deze geheim-houding geldt niet ten opzichte van het college.

Artikel 12:2:17 Het door de commissie vast te stellen reglement van orde voor de vergaderingen, behoeft de goedkeuring van het college.

Artikel 12:2:18 In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, de commissie gehoord.

Artikel 12:2:19 Deze regeling kan niet worden gewijzigd dan nadat het voorstel tot wij-ziging in de commissie is behandeld. De commissie heeft het recht, zelf wijzigingen voor te stellen aan het college.
HOOFDSTUK 14 Medezeggenschap

Artikel 14:1 Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de onder-nemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de be-nodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

HOOFDSTUK 15 OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Verplichtingen

Artikel 15:1 De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervul-len en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar be-taamt.

Artikel 15:1a De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

Beleidsregel 23 betreft uitvoering artikel 15:1a CAR

De ambtenaar is verplicht een verklaring af te leggen, inhoudende dat hij:
a. bekend is met de gemeentelijke gedragscode integer handelen en de ter uitvoering daarvan vastgestelde richtlijnen;
b. in zijn functie bij de gemeente Delft zal handelen met inachtneming van de Grondwet, de overige wetten en de gemeentelijke regelin-gen, inclusief de gemeentelijke gedragscode integer handelen en de ter uitvoering daarvan vastgestelde richtlijnen;
c. geen geschenken, op welke wijze en in welke vorm dan ook, aan iemand heeft gegeven of beloofd om in de betrekking te worden benoemd;
d. zich in de betrekking eerlijk, toegewijd, nauwgezet en integer zal gedragen en de belangen van de gemeente, zoveel als in zijn ver-mogen is, zal behartigen;
e. zich verplicht tot geheimhouding van alle informatie die hij uit hoof-de van zijn functie krijgt, voor zover de plicht van geheimhouding is opgelegd of wanneer hij het vertrouwelijke karakter moet of kan begrijpen.

Ter uitvoering hiervan is bijlage 1 vastgesteld. Die verklaring wordt in tweevoud ondertekend door de betrokken ambtenaar en de gemeen-tesecretaris (of diens vervanger). Eén van de ondertekende exempla-ren is voor betrokkene. Het andere exemplaar wordt geborgen in het persoonsdossier.

Wanneer het om praktische redenen, dit ter beoordeling van de ge-meentedirecteur, niet goed mogelijk is dat een dergelijke verklaring ten overstaan van de gemeentesecretaris of diens vervanger wordt afgelegd, kan worden volstaan met het door de ambtenaar laten onderte-kenen van een verklaring van dezelfde strekking. Ook dit gebeurt in tweevoud, waarna betrokkene een door de gemeentesecretaris medeondertekend exemplaar krijgt, en het andere exemplaar in het per-soonsdossier wordt geborgen.

toelichting: de gemeente hecht grote waarde aan het integer handelen van het ambtenarenapparaat. Hoewel hierin in de artikelen 15:1 tot en met 15:1g van de Uitwerkingsregeling rechtspositie al het nodige is geregeld is het wenselijk dat de ambtenaren middels het afleggen van een integriteitsverklaring ook blijk geven hiervan doordrongen te zijn, en zich verplichten om in hun handelen als ambtenaar door te voeren.

Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1b Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:
a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de ver-vulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1c Het is de ambtenaar verboden:
a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, belo-ningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1d 1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaat-sen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mede-delen.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e 1. De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belan-gen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn func-tievervulling, kunnen raken.
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrich-ten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verze-kerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
4. Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid be-doelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en di-recteuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter be-scherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarma-king van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Begripsbepalingen

Artikel 15:1e:1:1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. betrokkene: degene die in tijdelijke of vaste dienst werkzaam is bij de gemeente Delft en tevens deelnemer is in de zin van het pensi-oenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
b. werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de betrokkene met de functie samenhangende werk-zaamheden worden verricht.
c. nevenwerkzaamheden: die werkzaamheden die de betrokkene niet uit hoofde van zijn functie bij de gemeente Delft zijn opgedra-gen en ook niet geacht kunnen worden te zijn opgedragen uit hoofde van de functie.

Het melden van nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e:1:2 1. Nevenwerkzaamheden die de betrokkene voornemens is te gaan verrichten worden door de betrokkene vooraf bij het college ge-meld, indien die werkzaamheden de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen ra-ken.
2. De voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit aangevan-gen nevenwerkzaamheden als bedoeld in het eerste lid, die nog niet zijn gemeld, dienen binnen twee maanden na inwerkingtreding van dit besluit alsnog door de betrokkene bij het college te worden aangemeld.
3. Van de in het eerste en tweede lid genoemde meldingsplicht is in ieder geval sprake indien:
a. de nevenwerkzaamheden binnen diensttijd plaats vinden;
b. het werkterrein van de organisatie, commissie, vereniging etc. waarvoor nevenwerkzaamheden worden verricht overeenkomt of nauw verband houdt met het beleidsterrein waarop de be-trokkene uit hoofde van zijn functie bij de gemeente Delft werkzaam is;
c. het risico bestaat dat betrokkene zijn ambtelijke functie kan misbruiken, teneinde het bedrijf waarvoor hij nevenwerkzaam-heden verricht te bevoordelen;
d. men voor de nevenwerkzaamheden bij voorkeur iemand zoekt die een bepaalde ambtelijke functie bekleedt of die bepaalde informatie kan vergaren binnen de gemeente.
4. Indien zich wijzigingen voordoen met betrekking tot de aard en/of de omvang van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamhe-den, dient de betrokkene dit zo spoedig mogelijk te melden bij het college.

5. De in voorgaande leden genoemde melding dient te geschieden door middel van het inzenden van het daarvoor door het college vastgestelde formulier.

Het beoordelen van de toelaatbaarheid van nevenwerkzaamhe-den

Artikel 15:1e:1:3 1. Het is de betrokkene verboden nevenwerkzaamheden te verrich-ten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd.
2. Het college beoordeelt naar aanleiding van de in artikel 15:1e:1:2 bedoelde melding of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid van dit artikel. Indien dit het geval is, wordt aan de betrokkene binnen 6 weken na ontvangst van de melding schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld dat het hem verboden is deze ne-venwerkzaamheden te verrichten.
3. Het college kan besluiten de nevenwerkzaamheden niet te verbie-den mits door de betrokkene aan bepaalde voorwaarden en/of af-spraken wordt voldaan.
4. Een verbod zoals in de voorgaande leden van dit artikel bedoeld wordt in ieder geval opgelegd indien er sprake is van:
a. ontoelaatbare belangenverstrengeling;
b. botsing van belangen;
c. schade aan het aanzien van het ambt;
d. onvoldoende beschikbaarheid voor de ambtelijke functie.
5. Indien de op grond van het tweede lid van dit artikel verboden ne-venwerkzaamheden reeds voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit waren aangevangen, wordt door het bevoegd gezag in overleg met de betrokkene een termijn gesteld waarbinnen de nevenwerkzaamheden moeten worden beëindigd.
6. In de situatie, zoals bedoeld in het vierde lid van artikel 15:1e:1:2, beslist het college binnen 6 weken na ontvangst van de melding of er aanleiding is om de nevenwerkzaamheden te verbieden. Indien daarvan sprake is wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de be-trokkene meegedeeld.

Nadere invulling door het college

Artikel 15:1e:1:4 1. Het college kan uit een oogpunt van duidelijkheid en rechtszeker-heid, in overleg met de commissie voor het georganiseerd overleg, een nadere invulling geven aan welke nevenwerkzaamheden in relatie tot bepaalde functies niet geoorloofd zijn. Deze nadere in-vulling wordt door het college ter kennisneming aan de hoofden van dienst toegezonden.
2. Het college kan via een schriftelijke opsomming van aandachts-punten de betrokken ambtenaar ondersteunen bij zijn oordeels-vorming of hij de nevenwerkzaamheden dient aan te melden.

Beleidsregel 23a betreft uitvoering artikel 15:1e CAR, 15:1e:1:3 en 15:1e:1:4 NUR

Beleidsregel ontoelaatbaarheid nevenwerkzaamheden

Het is een ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor een goede vervulling van zijn functie of de goede functione-ring van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd.
In artikel 15:1e:1:4 is bepaald dat het college uit een oogpunt van dui-delijkheid en rechtszekerheid, in overleg met de commissie voor het georganiseerd overleg, een nadere invulling kan geven aan welke ne-venwerkzaamheden niet geoorloofd zijn.
Ter uitvoering van die bepaling geldt, dat het ambtenaren niet is toege-staan nevenwerkzaamheden te verrichten die er toe kunnen leiden dat er feitelijk sprake is of kan zijn van enige zeggenschap over politieke bestuurders en ambtenaren van de gemeente.
In verband hiermee is het dan ook niet toegestaan een bestuursfunctie te vervullen in een afdelingsbestuur van een Delftse afdeling van een politieke partij.

Toelichting: het is wenselijk dat er volstrekte duidelijkheid bestaat over het feit dat het niet toelaatbaar wordt geacht dat politieke nevenwerkzaamheden wor-den verricht die er toe kunnen leiden dat een ambtenaar in dienst van de ge-meente Delft in de situatie kan komen te verkeren dat hij enige zeggenschap heeft over of politieke invloed kan uitoefenen op politieke ambtsdragers en an-dere ambtenaren van de gemeente Delft. Dit raakt het goede functioneren van de openbare dienst. Door het feit dat hierover van tevoren duidelijkheid wordt verschaft wordt voorkomen dat een ambtenaar in een voorkomend geval een mededeling hoeft te doen als bedoeld in artikel 15:1e:1:2.

Registratie van nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e:1:5 1. Het formulier voor het melden, bedoeld in artikel 15:1e:1:2, alsme-de de eventuele schriftelijke afhandeling daarvan worden in het persoonsdossier van betrokkene opgeslagen.

2. De gemelde nevenwerkzaamheden worden door de afdelingen personeelszaken verzameld en in een geautomatiseerd bestand opgenomen.
3. De geregistreerde nevenwerkzaamheden als bedoeld in het twee-de lid van dit artikel worden geanonimiseerd gebruikt ten behoeve van een periodieke rapportage aan het college.

Nevenwerkzaamheden tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 15:1e:1:6 Het is de betrokkene verboden nevenwerkzaamheden te verrichten indien hij wegens ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen, ten-zij naar het oordeel van de bedrijfsgezondheidsdienst deze neven-werkzaamheden het herstel niet nadelig beïnvloeden en het college daartoe toestemming heeft verleend.

Beëindiging nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e:1:7 1. De betrokkene dient de beëindiging van nevenwerkzaamheden als bedoeld in artikel 15:1e:1:2, schriftelijk te melden bij het college.
2. Het college bevestigt aan betrokkene de ontvangst van de melding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
3. Bij ontslag van betrokkene worden de eventueel geregistreerde gegevens met betrekking tot het verrichten van nevenwerkzaam-heden uit het geautomatiseerde bestand als bedoeld in het tweede lid van artikel 15:1e:1:5 verwijderd.

Openbaarmaking nevenfuncties topambtenaren

Artikel 15:1e:2:1 Deze regeling is van toepassing op de volgende functies:
1. gemeentesecretaris
2. gemeentedirecteuren, directeur Erfgoed Delft en directeur VAK.
3. gemeentecontroller.

Artikel 15:1e:2:2 Deze regeling heeft ten doel te regelen op welke wijze nevenwerk-zaamheden openbaar worden gemaakt die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken en die verricht worden door de ambtenaar die een functie als bedoeld in artikel 15:1e:2:1 vervult.

Artikel 15:1e:2:3 Openbaarmaking van de nevenwerkzaamheden geschiedt door een actuele opgave van nevenwerkzaamheden op de gebruikelijke wijze ter inzage te leggen en door plaatsing daarvan op de gemeentelijke website.

Artikel 15:1e:2:4 De opgave vermeldt:
a. de hoofdfunctie (ambtelijke functie);
b. de nevenwerkzaamheden en de instanties waarbij deze verricht worden;
c. de datum van ingang van de nevenwerkzaamheden
d. de eventueel aan het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden gestelde beperkingen.

Artikel 15:1e:2:5 De gemeentesecretaris is verantwoordelijk voor de opgave van ne-venwerkzaamheden van de ambtenaren die een functie als bedoeld in artikel 15:1e:2:1 vervullen.

Melding financiële belangen

Artikel 15:1f 1. Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenver-strengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen res-pectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functie-vervulling, kunnen raken.
3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, ef-fecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Artikel 15:1f:1:1 Deze regeling geldt voor de volgende functies:
1. GMT-directeuren
2. gemeentecontroller
3. treasurycontroller
4. hoofd van het kennisveld Geld GBO

5. hoofd vastgoed
6. afdelingshoofden en hoofden advies
7. programmeurs

Artikel 15:1f:1:2 De opgave vermeldt:
1. voor de GMT-directeuren:
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente gemeentelijke leningen dan wel gemeentegaranties op geldleningen van deze organisaties verstrekt
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente subsidies verstrekt
persoonlijke belangen in organisaties waarmee hij uit hoofde van zijn functie een zakelijke relatie onderhoudt
2. voor de gemeentecontroller:
persoonlijke financiële belangen respectievelijk aandelen in ac-countancyfirma's
persoonlijke financiële belangen respectievelijk aandelen in fi-nanciële instellingen
persoonlijke belangen in organisaties waarmee hij uit hoofde van zijn functie een zakelijke relatie onderhoudt
3. voor de treasury-controller:
persoonlijke financiële belangen respectievelijk aandelen in fi-nanciële instellingen
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente gemeentelijke leningen dan wel gemeentegaranties op geldleningen van deze organisaties verstrekt
persoonlijke belangen in organisaties waarmee hij uit hoofde van zijn functie een zakelijke relatie onderhoudt
4. voor het hoofd van het kennisveld Geld GBO:
persoonlijke financiële belangen respectievelijk aandelen in ac-countancyfirma's
persoonlijke financiële belangen respectievelijk aandelen in fi-nanciële instellingen
persoonlijke belangen in organisaties waarmee hij uit hoofde van zijn functie een zakelijke relatie onderhoudt
5. voor het hoofd vastgoed:
persoonlijke financiële belangen in ondernemingen waaraan de gemeente overheidsopdrachten verstrekt ten behoeve van grondzaken en vastgoedzaken
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente gemeentelijke leningen dan wel gemeentegaranties op geldleningen van deze organisaties verstrekt
persoonlijke belangen in organisatie waarmee hij uit hoofde van zijn functie een zakelijke relatie onderhoudt.
6. voor afdelingshoofden en hoofden advies:
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente gemeentelijke leningen dan wel gemeentegaranties op geldleningen van deze organisaties verstrekt
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente subsidies verstrekt
persoonlijke belangen in organisaties waarmee hij uit hoofde van zijn functie een zakelijke relatie onderhoudt.
7. voor programmeurs:
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente gemeentelijke leningen dan wel gemeentegaranties op geldleningen van deze organisaties verstrekt
persoonlijke financiële belangen in organisaties, waaraan de gemeente subsidies versterkt
persoonlijke belangen in organisaties waarmee hij uit hoofde van zijn functie een zakelijke relatie onderhoudt.

Artikel 15:1f:1:3 De gemeentecontroller is verantwoordelijk voor de registratie van eventuele financiële belangen van de onder artikel 15:1f:1:1 genoem-de functies.

Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Artikel 15:1g 1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
2. Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leve-ringen ten behoeve van anderen.

Staking bij een particuliere werkgever

Artikel 15:1:10 1. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamhe-den behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de ge-meente noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, be-doeld in artikel 12:1, tweede lid.

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11 1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits die werk-zaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veilig-heidsregio's.
3. In geval van een ramp of een crisis als bedoeld in artikel 1Wet vei-ligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oe-feningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. De aanwijzing als bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12 1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n)worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is ge-steld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Plichten rekenplichtige ambtenaar

Artikel 15:1:13 1. De rekenplichtige ambtenaar wordt van de verplichting tot aanzui-vering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit aan-sprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ont-heven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of na-mens het college.

Artikel 15:1:14 vervallen

Beoordeling van de ambtenaar

Artikel 15:1:15 1. Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door hen te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht over de voorgenomen en bereikte resultaten van de functie-uitoefening en de wijze waarop hij zijn functie vervult, waaronder mede wordt verstaan zijn gedragingen tijdens de uitoe-fening daarvan.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambte-naar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanlei-ding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt ge-schonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het college verbeterd kun-nen worden.

Artikel 15:1:15:1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
beoordeling: het regelmatig beoordelen van de competentieontwikke-ling van de ambtenaar en de door de ambtenaar behaalde resultaten, beheerst door de artikelen 15:1:15:2 tot en met 15:1:15:13.
beoordelingstijdvak: de periode tussen het laatste beoordelingsgesprek en het te houden beoordelingsgesprek of, voor nieuwe medewerkers, de periode tussen de datum van indiensttreding en het te houden be-oordelingsgesprek;
ontwikkelingsgesprek: het ten minste een maal in de drie jaar te hou-den gesprek op basis waarvan een persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 17:1:1 wordt vastgesteld;
voortgangsgesprek: het ten minste een maal in de drie jaar te houden gesprek tussen leidinggevende en medewerker waarin de in het per-soonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 17:1:1 neergelegde af-spraken over de competentieontwikkeling en te behalen resultaten van de medewerker worden gemonitord en eventueel worden bijge-steld. Tijdens de proeftijd wordt in het voortgangsgesprek aandacht besteed aan de ontwikkelingen en de functie-uitoefening van de nieu-we medewerker;

functie: het geheel van werkzaamheden, waarmee de ambtenaar in het beoordelingstijdvak feitelijk belast was;
P&O-adviseur: de ambtenaar van het cluster Gemeentebrede be-drijfsvoeringsondersteuning, kennisveld HRM, die als adviseur van het management op het terrein van Personeel en Organisatie optreedt.

Artikel 15:1:15:2 In principe vindt ten minste eenmaal in de drie jaar een beoordeling plaats.

Artikel 15:1:15:3 1. Een beoordeling van de ambtenaar vindt plaats wanneer de lei-dinggevende die met de betrokken ambtenaar ontwikkelings- en voortgangsgesprekken voert dit wenselijk acht.
Wanneer tijdens een voortgangsgesprek blijkt dat er zwaarwegen-de kanttekeningen zijn bij het functioneren van de ambtenaar vindt er binnen zes maanden na dat voortgangsgesprek een beoordeling plaats.
Ook op verzoek van een ambtenaar vindt een beoordeling als be-doeld in artikel 15:1:15 plaats.
2. Een beoordeling ligt in ieder geval ten grondslag aan een besluit in-zake het niet toekennen van een salarisverhoging als bedoeld in artikel 3:4.
3. Voordat na afloop van een tijdelijke aanstelling voor een proefperi-ode een vaste aanstelling wordt verleend vindt er een beoordeling plaats om te bezien of betrokkene voor een vaste aanstelling in aanmerking komt. Een dergelijke beoordeling vindt ten minste een maand voor het verstrijken van de proefperiode plaats.

Artikel 15:1:15:4 Een beoordeling vindt plaats aan de hand van een verslag van het be-oordelingsgesprek waarop de competenties en resultaten vermeld staan die bij de beoordeling in ogenschouw worden genomen.

Artikel 15:1:15:5 1. Een beoordeling vindt plaats door de directe leidinggevende van de te beoordelen ambtenaar.
Wanneer de in de vorige volzin bedoelde directe leidinggevende of diens leidinggevende dit wenselijk acht kan, in afwijking van het in de eerste volzin gestelde, de beoordeling door een hiërarchisch hogergeplaatste leidinggevende plaatsvinden. In dat geval kan de directe leidinggevende als informant aan het beoordelingsgesprek deelnemen.
De beoordelaar kan zich ook baseren op informatie van andere in-formanten dan de directe leidinggevende, voor zover deze in dienst zijn van de gemeente Delft en in een functionele relatie met de te beoordelen ambtenaar staan of hebben gestaan.
2. Als de beoordelaar of de beoordeelde daartoe aanleiding zien vindt het beoordelingsgesprek plaats in aanwezigheid van een P&O-adviseur of een andere gewenste adviseur. Zowel de beoordelaar als de beoordeelde kunnen zich in die situatie door een adviseur la-ten bijstaan.

Artikel 15:1:15:6 1. Het tijdens het beoordelingsgesprek besprokene wordt door de be-oordelaar in concept weergegeven op de in het eerste lid van arti-kel 15:1:15:4 bedoelde verslag van het beoordelingsgesprek.
2. Het op het verslag van het beoordelingsgesprek bij de diverse ge-zichtspunten weergegeven oordeel dient door middel van een be-schrijving en/of letterscore voorzien van een zo objectief mogelijke toelichting aangegeven te worden.

Artikel 15:1:15:7 Het in artikel 15:1:15:6 bedoelde concept wordt binnen twee weken nadat het beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden aan beoordeelde overhandigd.

Artikel 15:1:15:8 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in artikel 15:1:15:3 van mening is dat de inhoud van het in artikel 15:1:15:5 bedoelde beoordelingsge-sprek op een juiste wijze in het in artikel 15:1:15:6 bedoelde concept is verwoord tekent hij dit, binnen drie weken nadat het beoordelingsge-sprek heeft plaatsgevonden, “voor gezien”.
Hij geeft daarbij tevens aan of hij inhoudelijk bezwaar heeft tegen de beoordeling.
Wanneer hij heeft aangegeven dat hij inhoudelijk geen bezwaar heeft tegen de beoordeling krijgt het conceptverslag, na mede-onderteke-ning door de beoordelaar, de status van voorlopige beoordeling.

Artikel 15:1:15:9 Wanneer de ambtenaar als bedoeld in artikel 15:1:15:3 van mening is dat de inhoud van het in artikel 15:1:15:5 bedoelde beoordelingsge-sprek niet op een juiste wijze in het in artikel 15:1:15:6 bedoelde con-cept is verwoord kan hij de beoordelaars een suggestie tot aanpassing van de tekst aanreiken.

Artikel 15:1:15:10 Wanneer de beoordelaar de in artikel 15:1:15:9 bedoelde tekstsugges-tie overneemt wordt het verslag van het beoordelingsgesprek over-eenkomstig aangepast. Beoordeelde tekent het verslag van het be-oordelingsgesprek vervolgens “voor gezien”. Het verslag van het be-oordelingsgesprek krijgt hierdoor, na mede-ondertekening door de be-oordelaar, de status van voorlopige beoordeling.

Artikel 15:1:15:11 1. Wanneer de beoordelaar de in artikel 15:1:15:9 bedoelde tekst-suggestie niet overneemt wordt deze als bijlage bij het – onge-wijzigde – verslag van het beoordelingsgesprek gevoegd.
2. Vervolgens wordt dit geheel aan beoordeelde voorgelegd met het verzoek om dit “voor gezien” te tekenen.
Hij kan daarbij aangeven inhoudelijk bezwaar te hebben tegen de beoordeling.
3. Wanneer beoordeelde weigert het verslag van het beoordelingsge-sprek “voor gezien”, eventueel aangevuld met zijn inhoudelijk be-zwaar, te tekenen maakt de beoordelaar hiervan aantekening op het verslag, waarbij zoveel mogelijk de argumentatie van betrok-kene wordt vermeld.
4. Na de ondertekening als bedoeld in het tweede lid of aantekening als bedoeld in het derde lid ondertekent de beoordelaar de staat, waardoor deze de status krijgt van voorlopige beoordeling.
5. De beoordeelde die te kennen heeft gegeven bezwaar te hebben tegen de wijze waarop de inhoud van het beoordelingsgesprek in het verslag is verwoord of tegen de inhoud van de beoordeling, kan de in het vierde lid bedoelde voorlopige beoordeling voorleg-gen aan de naasthogere leidinggevende. Deze hoort hierover de beoordeelde en beoordelaar en neemt vervolgens een beslissing inzake het al dan niet in stand blijven van de voorlopige beoorde-ling.

Artikel 15:1:15:12 1. De P&O-adviseur voorziet de ondertekende voorlopige beoorde-ling van advies en stuurt deze door naar het college.
2. Vervolgens stelt het college de beoordeling vast, tenzij het daarte-gen overwegende bezwaren heeft. In dit laatste geval overlegt het college met de P&O-adviseur, beoordelaar en eventueel met de beoordeelde, alvorens de beoordeling vast te stellen.

Artikel 15:1:15:13 Wanneer de beoordeelde heeft aangegeven inhoudelijk bezwaar te hebben tegen de beoordeling, ontvangt deze zodra de beoordeling is vastgesteld hiervan bericht.
De ambtenaar kan op grond van het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na datum van verzending van dit be-richt bezwaar maken bij het college.

Dragen van uniform of dienstkleding

Artikel 15:1:16 1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het college voor die functie of voor bepaalde werkzaamhe-den voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingsteke-nen te dragen.
2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschre-ven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.
3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform in-signes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkle-dingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van ge-meentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aanne-men of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betref-fende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 15:1:16:1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. ambtenaar: de ambtenaar en de werknemer als bedoeld in artikel 1:1:1:2;
b. persoonlijke beschermingsmiddelen: iedere uitrusting die bestemd is om door de werknemer gedragen of vastgehouden te worden teneinde hem te beschermen tegen één of meer gevaren die zijn veiligheid of gezondheid op het werk kunnen bedreigen, alsmede alle aanvullingen of accessoires die daartoe kunnen bijdragen met uitzondering van:
1. dienst- of uniformkleding die niet specifiek bedoeld is om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer te beschermen;
2. sportuitrusting;
3. zelfverdediging- of afschrikkingsmateriaal;
4. draagbare apparaten voor het opsporen en signaleren van ge-varen en belastingsfactoren.

Artikel 15:1:16:2 1. Aan de ambtenaar die een functie vervult, die vereist dat er be-schermende kleding wordt gedragen, wordt door het college van gemeentewege kosteloos persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt.
In bijzondere gevallen kan het college ook aan iemand, die geen ambtenaar is, maar wel werkzaamheden ten behoeve van de dienst verricht persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken.
2. Aan de ambtenaar die een functie vervult, die met zich meebrengt, dat de te dragen kleding meer dan gebruikelijk aan slijtage of ver-vuiling onderhevig is, wordt door het college van gemeentewege kosteloos dienstkleding verstrekt.
3. Aan de ambtenaar die een functie vervult, die met zich meebrengt dat hij als ambtenaar in functie herkend kan worden, wordt door het college van gemeentewege dienst- of uniformkleding verstrekt.

Artikel 15:1:16:3 1. Persoonlijke beschermingsmiddelen als bedoeld in het eerste lid artikel 15:1:16:2 worden bij aanvang van de werkzaamheden ver-strekt. De eerste verstrekking van de kleding als bedoeld in het tweede lid van artikel 15:1:16:2 vindt in het algemeen plaats nadat de ambtenaar een diensttijd van ten minste drie maanden bij de gemeente heeft vervuld.
2. Aan de in artikel 15:1:16:2 bedoelde kledingverstrekking wordt door het college een minimale draagtijd verbonden.
Deze draagtijd geldt voor de ambtenaar, die een volledige betrek-king vervult.
Voor de ambtenaar, die zijn functie vervult voor minder uren dan gebruikelijk voor een volledige werkweek, wordt de minimale draagtijd zodanig verlengd, dat de totale draagtijd in werkuren ge-lijk is aan de draagtijd voor degene, die in een volledige werkweek zijn functie verricht.
In afwijking van het gestelde in de laatste volzin kan het college bepalen dat, in verband met slijtage of veroudering van de kleding, deze op een eerder tijdstip wordt vervangen. Dit tijdstip kan echter niet gelegen zijn voor het tijdstip waarop de ambtenaar, die een volledige betrekking vervult voor nieuwe kleding in aanmerking zou komen.

Artikel 15:1:16:4 De persoonlijke beschermingsmiddelen alsmede de bij de verstrekte kleding behorende uitrustingsstukken als rubberlaarzen, baggerlaar-zen, lieslaarzen, klompen en dergelijke, worden in het algemeen bij de betreffende dienst in magazijn gehouden en voor daarvoor in aanmer-king komende werkzaamheden vanwege het college verstrekt; na af-loop der werkzaamheden worden zij weer op de daarvoor aangewe-zen plaats ingeleverd.

Artikel 15:1:16:5 1. De verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen alsmede de verstrekte kleding blijven, ook wanneer zij niet in magazijn wordt gehouden, eigendom der gemeente.
2. Na het verstrijken van de krachtens dit hoofdstuk, voor wat betreft de kleding, bepaalde draagtijd gaat deze over in eigendom van de ambtenaar.
3. Bij schorsing, ontslag of overlijden van de ambtenaar of, wanneer bepaalde kledingstukken niet meer tot zijn uniform- en/of dienst-kleding en/of persoonlijke beschermingsmiddelen behoren, moe-ten de hem verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen alsme-de de hem verstrekte kledingstukken worden ingeleverd bij het hoofd van dienst, tenzij de kledingstukken eigendom van de amb-tenaar zijn geworden.

Artikel 15:1:16:6 Verlenging van de door het college op grond van het tweede lid van artikel 15:1:16:3, vastgestelde minimale draagtijd vindt plaats, wan-neer het college vervanging nog niet noodzakelijk acht.

Artikel 15:1:16:7 De ambtenaar, aan wie overeenkomstig de bepalingen van dit hoofd-stuk uniformkleding en/of dienstkleding en/of persoonlijke bescher-mingsmiddelen is verstrekt, is verplicht deze tijdens de uitoefening van zijn dienst te dragen, tenzij het college, met het oog op de weersge-steldheid of om andere redenen, daarvan ontheffing verleent, dan wel het dragen op medisch advies verboden is.

Artikel 15:1:16:8 1. De ambtenaar is verantwoordelijk voor de hem krachtens dit hoofdstuk verstrekte kleding- en uitrustingsstukken, welke hij be-hoorlijk moet onderhouden en schoonhouden. Hij is verplicht zich ten aanzien daarvan te gedragen naar de aanwijzingen, door of vanwege het college gegeven.
2. Voor noodzakelijke verstrekking ter vernieuwing van kleding- en uitrustingsstukken binnen de door het college ter uitvoering van het tweede lid van artikel 15:1:16:3, vastgestelde minimale draagtijd, kan de ambtenaar geldelijk aansprakelijk worden gesteld, tenzij hij aannemelijk maakt dat hij de noodzaak tot vervroegde verstrek-king niet heeft kunnen voorkomen.

Artikel 15:1:16:9 1. Het is de ambtenaar verboden de volgens de bepalingen van dit hoofdstuk verstrekte kleding- en uitrustingsstukken te dragen bui-ten zijn diensttijd of de daarin aangebrachte merktekens of initialen van de dienst te verwijderen.
2. Indien de op grond van dit besluit verstrekte kleding- en uitrus-tingsstukken eigendom van de amb-tenaar zijn geworden, is het dragen daarvan buiten de diensttijd alleen toegestaan, indien de aange-brachte merktekens of initialen van de dienst zijn verwijderd.

Standplaats

Artikel 15:1:17 1. Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar betrokke-ne gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
3. Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Dienstwoning

Artikel 15:1:18 1. De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Verbod betreden arbeidsterrein

Artikel 15:1:19 Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Infectieziekten

Artikel 15:1:20 1. De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor over-brenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situ-atie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college.
Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het col-lege gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem over-eenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 15:1:21 vervallen

Artikel 15:1:22:1 Vergoeding van reis- en verblijfkosten aan ambtenaren terzake van dienstreizen buiten de gemeente Delft wordt verleend naar de regelen van dit hoofdstuk.
Artikel 15:1:22:2 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
ambtenaar: de ambtenaar en de werknemer als bedoeld in artikel 1:1:1:2.
Artikel 15:1:22:3 1. Aanspraak op een vergoeding van reis en verblijfkosten bestaat:
a. voor reizen in het binnenland, indien zij zijn gemaakt:
1. door hoofden van dienst;
2. door andere ambtenaren ingevolge opdracht of met goed-keuring van het hoofd van dienst;
b. voor reizen naar, in en uit het buitenland, indien zij zijn gemaakt ingevolge een door het college verstrekte opdracht of vooraf verleende goedkeuring.
2. Reis- en verblijfkosten mogen slechts worden gedeclareerd voor zover zij werkelijk ten behoeve van de dienstreis zijn gemaakt.
Artikel 15:1:22:4 1. Als regel wordt vergoeding van reis- en verblijfkosten verleend voor de dienstreis met Delft als begin- en eindpunt.
2. Voor de ambtenaar, die buiten Delft woonachtig is, kan de dienst-reis zo nodig in de woonplaats aanvangen en/of eindigen.
3. Indien om persoonlijk redenen van de ambtenaar de dienstreis op een andere plaats aanvangt en/of eindigt, wordt voor de vaststel-ling van de vergoeding slechts rekening gehouden met het traject en de reisduur, welke onder normale omstandigheden noodzakelijk zouden zijn geweest.
Artikel 15:1:22:5 1. De reizen moeten worden gemaakt op de meest doelmatige en voor de gemeente minst kostbare wijze.
2. Andere dan openbare middelen van vervoer mogen slechts wor-den gebruikt indien zulks onvermijdelijk en/of in het belang van de gemeente is.
Artikel 15:1:22:6 1. Als reiskosten kunnen slechts in rekening worden gebracht de voor het vervoer van de ambtenaar en zijn noodzakelijke bagage gemaakte kosten; alsmede kosten van paspoort en visa, indien deze speciaal voor de dienstreis moesten worden aangevraagd of verlengd.
2. Tot de reiskosten worden eveneens gerekend de kosten van een reis-, ongevallen- en bagageverzekering. Het sluiten van een der-gelijke verzekering kan door het ingevolge van artikel 15d:1:22:3 bevoegde gezag in naar zijn oordeel daarvoor in aanmerking ko-mende gevallen verplicht worden gesteld.
Artikel 15:1:22:7 Voor het reizen met een openbaar middel van vervoer waarvoor meer dan een klasse geldt, mogen de ambtenaren, in rekening brengen het door hen verschuldigde en betaalde tarief voor een plaats in de laag-ste klasse.
Artikel 15:1:22:8 1. Verblijfkosten worden vergoed tot een door het ingevolge artikel 15:1:22:3 bevoegde gezag redelijk te achten bedrag.
2. Vergoeding van maaltijden wordt als regel alleen gegeven, indien de dienstreis aanvangt en eindigt respectievelijk ten minste een uur voor en ten minste een uur na het tijdstip, waarop gewoonlijk een maaltijd wordt genuttigd.

Artikel 15:1:22:9 Vergoeding van reis- en/of verblijfkosten geschiedt na indiening van een declaratie. Het model van het declaratieformulier wordt vastge-steld door het college.
Bij de declaratie worden de eventueel verleende schriftelijke opdracht of goedkeuring en de betalingsbewijzen overgelegd.
Artikel 15:1:22:10 Op de voor reis- en/op verblijfkosten te declareren bedragen kunnen ter nadere verrekening voorschotten worden toegekend.
Artikel 15:1:22:11 Het college kan in de gevallen, waarin deze regeling niet of niet in re-delijkheid voorziet, voor bepaalde ambtenaren of groepen van ambte-naren een afwijkende regeling treffen.
Vergoeden van schade
Artikel 15:1:23 1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kle-ding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet aanspra-kelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed, welke hij bui-ten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit normale slijtage dier goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie vergoed, tenzij:
a. die schade bestaat uit de normale slijtage of;
b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzen-de verwijtbaarheid of;
c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoe-ding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingsvrije bedrag per kilometer.
Gebruik motorrijtuig
Artikel 15:1:24 Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motor-rijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtui-gen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden ver-bonden.
Beleidsregel 25 betreft uitvoering artikel 15:1:24 UR
Het gebruik door een ambtenaar van een hem toebehorend motorrij-tuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn betrekking dient zo beperkt mogelijk te zijn. Indien mogelijk dient gebruik gemaakt te worden van het openbaar vervoer.
De gemeentedirecteur moet toestemming verlenen voor dit gebruik hebben verleend alvorens de privé-auto voor dienstdoeleinden ge-bruikt mag worden. Die toestemming wordt alleen verleend als het gebruik van de privé-auto voor dienstdoeleinden noodzakelijk is.
Toestemming voor het gebruik van de privé-auto voor dienstdoelein-den wordt slechts verleend als de betrokken ambtenaar beschikt over een WA- of All-riskverzekering die zowel het privé-gebruik als (be-perkt) zakelijk gebruik dekt.
Toelichting: Vanuit een oogpunt van milieubeleid wil de gemeente het gebruik van privé-voertuigen voor de dienst zoveel mogelijk beperken. Indien mogelijk dient bij dienstreizen gebruik gemaakt te worden van het openbaar vervoer. In incidentele gevallen kan het gebruik van een privé-auto toch in het belang van de dienst zijn. Bijvoorbeeld wanneer de ambtenaar materieel mee moet ne-men, en dit met openbaar vervoer niet of niet goed mogelijk is. En wanneer er meerdere personen naar een bepaalde bijeenkomst moeten gaan kan het ge-bruik van één auto voordeliger zijn. Om het gebruik van de privé-auto voor dienstdoeleinden zoveel mogelijk binnen de perken te houden is dit alleen toe-gestaan met toestemming van de gemeentedirecteur. Die toestemming mag alleen verleend worden wanneer de verzekering van de ambtenaar ook schade dekt, die is ontstaan tijdens het gebruik van de auto voor dienstdoeleinden. In de praktijk geldt dit voor alle verzekeringen met een WA-dekking.
Artikel 15:1:25 Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen scha-deloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.
Volgen van een opleiding
Artikel 15:1:26 De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.
Artikel 15:1:27 Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van dienst zich daartegen niet ver-zetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.
Artikel 15:1:29 Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.
Borstvoeding
Artikel 15:1:30 Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedu-rende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en af-zondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.
Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg
Artikel 15:1:31 De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaats-vervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commis-sie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activi-

teiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.
Klokkenluiders
Artikel 15:2 1. Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoe-dens van misstanden.
2. Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrou-wenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.
Regeling Melding Vermoeden Misstand
Paragraaf 1 Begripsbepalingen
Artikel 15:2:1:1 In deze regeling wordt verstaan onder:
- ambtenaar: de ambtenaar bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onder-deel a en artikel 1:2, onderdeel c, d, e, g, h van de Arbeidsvoor-waardenregeling gemeente bij de gemeente, alsmede de persoon die anders dan op basis van een aanstelling of een arbeidsover-eenkomst bij de gemeente werkzaam is.
- melder: de ambtenaar die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze regeling.
- vertrouwenspersoon: de functionaris die als zodanig door het col-lege is aangewezen.
- meldpunt: een externe commissie of persoon die als zodanig door het college is aangewezen. De Landelijke Commissie Klokkenlui-ders Gemeenten kan aangewezen worden als meldpunt.
- vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden geba-seerd vermoeden met betrekking tot de gemeentelijke organisatie waar de ambtenaar werkzaam is omtrent:
a. een strafbaar feit;
b. een schending van regelgeving of beleidsregels;
c. het misleiden van justitie;
d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het mili-eu, of
e. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.
Paragraaf 2 Interne meldingsprocedure
Melding
Artikel 15:2:2:1 1. De ambtenaar doet een melding bij zijn leidinggevende, bij de ver-trouwenspersoon of, indien daartoe aanleiding bestaat, recht-streeks bij het meldpunt.
2. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangif-te van een strafbaar feit onverlet.
Melding door een gewezen ambtenaar
Artikel 15:2:2:2 De gewezen ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ont-slag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor de gemeente. Hij kan alleen een melding van een vermoeden van een misstand doen als hij in de hoedanigheid van ambtenaar kennis heeft gekregen van het vermoeden.
Voor de in dit artikel bedoelde gewezen ambtenaar zijn artikelen 15:2:2:3 tot en met 15:2:3:6 van toepassing.
Identiteit ambtenaar
Artikel 15:2:2:3 1. De persoon of entiteit bij wie een melding wordt gedaan maakt de identiteit van de ambtenaar die de melding doet niet bekend zon-der instemming van de ambtenaar.
2. Diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding gaan op behoorlijke en zorgvuldige wijze met de identiteit van de melder om.
Informeren van college
Artikel 15:2:2:4 De persoon of entiteit bij wie een melding is gedaan draagt er zorg voor dat het college onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding ontvangen is.
Onderzoek door college
Artikel 15:2:2:5 1. Het college stelt na ontvangst van de mededeling over de melding onverwijld een onderzoek in.
2. Het college zendt aan de ambtenaar dan wel de vertrouwensper-soon die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de ambte-naar het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwensper-soon heeft gemeld.
3. Het college informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeks-belang kan worden geschaad.
Standpunt college
Artikel 15:2:2:6 1. Het college stelt de ambtenaar of de entiteit bij wie de ambtenaar melding heeft gedaan binnen twaalf weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien niet binnen twaalf weken uitvoering kan worden gegeven aan het eerste lid wordt de ambtenaar of entiteit bij wie de ambte-naar melding heeft gedaan voordat deze termijn is verlopen daar-van schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. daarbij wordt de termijn aangegeven waarbinnen de ambtenaar of entiteit een kennisgeving als bedoeld in het eerste lid ontvangt.
Jaarverslag

Artikel 15:2:2:7 De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een verslag van de aard en de omvang van het aantal interne meldingen. Dit verslag wordt aan het college en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.
Paragraaf 3 Procedure bij het meldpunt
Het meldpunt
Artikel 15:2:3:1 1. Het meldpunt wordt gevormd door de landelijke Commissie Klok-kenluiders Gemeentelijke Overheid, die in overleg tussen werkge-vers en bonden is ingesteld.
2. Het meldpunt heeft tot taak een door de ambtenaar gemeld ver-moeden van een misstand te onderzoeken en het college daar-over te adviseren.
3. Indien het meldpunt uit meerdere personen bestaat, is dit altijd een oneven aantal, inclusief de voorzitter. In dat geval kunnen ook een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en andere plaatsvervangende leden worden benoemd. Zij beslissen bij gewone meer-derheid van stemmen.
Melding bij het meldpunt
Artikel 15:2:3:2 1. De ambtenaar kan het vermoeden van een misstand binnen rede-lijke termijn melden bij het meldpunt, indien
a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 7;
b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen be-doeld in artikel 7.
2. Het meldpunt maakt de identiteit van de ambtenaar niet bekend zonder instemming van de ambtenaar.
Rechtstreekse melding bij het meldpunt
Artikel 15:2:3:3 Indien zwaarwegende belangen de toepassing van de interne proce-dure in weg staan, kan de ambtenaar het vermoeden van een mis-stand rechtstreeks melden bij het meldpunt.
Ontvangstbevestiging en onderzoek
Artikel 15:2:3:4 6. Het meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de ambtenaar die het vermoe-den heeft gemeld.
7. Het meldpunt draagt er zorg voor dat het college op de hoogte wordt gesteld van de melding bij het meldpunt.
8. Het college informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding bij het meldpunt, tenzij het on-derzoeksbelang hierdoor kan worden geschaad.
9. Indien het meldpunt dit voor de oefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.
10. Ten behoeve van het onderzoek genoemd in lid 4 van dit artikel is het meldpunt bevoegd bij het college alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het college verschaft het meldpunt alle inlichtingen.
11. Het meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan een van de leden of aan een deskundige.
12. Wanneer de inhoud van bepaalde door het college verstrekte in-formatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter ken-nisneming van het meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het meldpunt meegedeeld. Het meldpunt beveiligt informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.
Niet ontvankelijk
Artikel 15:2:3:5 Het meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:
a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
b. de melder niet valt onder de definitie van ambtenaar op grond van deze regeling;
c. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd en artikel 10a niet van toepassing is:
d. de ambtenaar de procedure bedoeld in artikel 2 heeft gevolgd, maar de termijn bedoeld in artikel 3 nog niet is verstreken, of
e. de melding niet binnen redelijke termijn is geschied.
Advies van het meldpunt
Artikel 15:2:3:6 1. Indien de melding ontvankelijk is, legt het meldpunt binnen twaalf weken zijn bevindingen neer in een advies aan het college. Het meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de ambtenaar met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.
2. Indien niet binnen twaalf weken een advies kan worden gegeven wordt de melder en/of de vertrouwenspersoon alsmede het colle-ge voordat deze termijn is verlopen daarvan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. Daarbij wordt de termijn aangegeven waarbinnen het advies als bedoeld in het eerste lid gereed is.
3. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meld-punt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepa-lingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.
Standpunt college naar aanleiding van het advies van het meld-punt
Artikel 15:2:3:7 1. Het college stelt binnen twee weken na ontvangst van het advies van het meldpunt de melder alsmede het meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt.
2. De melder van wie de identiteit niet bekend is gemaakt door het meldpunt zal het college het standpunt via het meldpunt doen toe-komen.
3. Een van het advies afwijkend standpunt wordt gemotiveerd.

Jaarverslag
Artikel 15:2:3:8 1. Jaarlijks wordt door het meldpunt een verslag opgemaakt.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake wettelijke bepalingen gemeld:
a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
b. het aantal meldingen dat niet heeft geleid tot een onderzoek;
c. het aantal onderzoeken dat het meldpunt heeft verricht;
d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen dat het meldpunt heeft uitgebracht.
3. Dit jaarverslag wordt aan het college en de Ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt.
Paragraaf 4 Bescherming tegen de gevolgen van de melding
Bescherming van de ambtenaar
Artikel 15:2:4:1 1. De ambtenaar zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval ver-staan besluiten tot:
a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een vaste aanstelling;
d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
g. het onthouden van promotiekansen en
h. het afwijzen van een verlofaanvraag,
voor zover deze besluiten worden genomen vanwege de door de ambtenaar gedane melding van een vermoeden van een mis-stand.
2. Het college draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.
3. Het bepaalde in lid 1 en 2 van dit artikel geldt ook voor de ambte-naar die te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt in een andere organisatie dan die van de gemeente, volgens een bij die organisatie geldende regeling. De bescherming geldt alleen als de ambtenaar
- uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samen-werkt of heeft samengewerkt;
- uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen van de ver-moede misstand;
- het vermoeden van de misstand tijdig bij zijn leidinggevende heeft gemeld;
- zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van deze melding met hem zijn gemaakt door het college.
Bescherming van de vertrouwenspersoon
Artikel 15:2:4:2 De vertrouwenspersoon geniet bescherming overeenkomstig het be-paalde in artikel 15:2:4:1 lid 1 en 2 tegen benadeling als gevolg van de hem bij deze regeling toebedeelde taken.
Regeling vertrouwenswerk ongewenst gedrag
Paragraaf 1 Algemene bepalingen
Artikel 15:4:1:1 In deze regeling wordt verstaan onder:
1. ongewenst gedrag: gedrag dat valt binnen de begrippen discrimi-natie, (seksuele) intimidatie zoals verwoord in artikel 1, 1a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling en agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in de Arbowet, artikel 3 lid 2 jo. artikel 1, lid 3 sub e en f;
2. melding: het zich wenden tot een vertrouwenspersoon in verband met een confrontatie met ongewenst gedrag;
3. klacht: een door de klager ondertekend en van naam- en adresge-gevens voorzien geschrift waarin het jegens hem ongewenste ge-drag waarop de klacht betrekking heeft is omschreven, behoudens een klacht op grond van artikel 11 van de regeling;
4. klager: een persoon, niet zijnde een politieke ambtsdrager van de gemeente, die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organi-satie van de gemeente en een klacht over ongewenst gedrag in-dient;
5. aangeklaagde: een persoon, niet zijnde een politieke ambtsdrager van de gemeente, die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeenten en over wiens gedrag geklaagd wordt;
6. informant: degene die namens het bevoegd gezag informatie ver-strekt aan de commissie;
7. getuigen: andere dan onder 5. genoemde personen die door de commissie worden verzocht informatie te verstrekken;
8. vertrouwenspersoon: de functionaris, als bedoeld in artikel 15:4:2:2;
9. commissie: de Klachtencommissie, als bedoeld in artikel 15:4:3:1;
10. regeling: de Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de decentra-le overheid 2011, vastgesteld door het College voor Arbeidszaken op 12 oktober 2011, eventueel later gewijzigd;
11. medewerker: een ieder, die werkzaam is of is geweest bij de ge-meente;
12. leidinggevende: de directe of naasthogere leidinggevende van de medewerker dan wel van de aangeklaagde;
13. directeur: de gemeentedirecteur;
14. bemiddeling: het proces dat er op is gericht het conflict tot een op-lossing te brengen, zodat het onbehoorlijk gedrag ophoudt en de gevolgen ervan zoveel mogelijk worden weggenomen.

Artikel 15:4:1:1a Het college kan in afwijking van het bepaalde in artikel 15:4:1:1, lid 5 de commissie ad hoc belasten met onderzoek naar en advies over een klacht, die betrekking heeft op ongewenst gedrag van een politiek ambtsdrager van de gemeente jegens klager.
artikel 15:4:1:2 1. Het college draagt er zorg voor dat ongewenst gedrag wordt voor-komen en dat problemen die voortkomen uit zulk gedrag worden opgelost.
2. De vertrouwenspersonen vervullen hierbij een ondersteunende rol.
artikel 15:4:1:3 1. De medewerker die met onbehoorlijk gedrag wordt geconfron-teerd kan:
a. een melding doen en om hulp vragen bij de leidinggevende;
b. een melding doen en om hulp vragen bij de vertrouwensper-soon.
2. Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen.
3. Meldingen, die niet binnen een redelijke termijn nadat het onge-wenste gedrag heeft plaatsgevonden worden gedaan, worden niet in behandeling genomen, tenzij blijkt dat de melding is ingediend zo spoedig als dit in redelijkheid mogelijk was.
4. Een melding kan mondeling of schriftelijk plaatsvinden.
5. De vertrouwenspersoon onderzoekt binnen twee weken of een in-formele oplossing, eventueel met behulp van bemiddeling, moge-lijk is. Indien dat niet mogelijk is treedt hij in overleg met de medewerker over het mogelijk indienen van een klacht.
Artikel 15:4:1:4 Een klacht bevat een omschrijving van de confrontatie met onge-wenst gedrag met zo mogelijk vermelding van datum, tijd, plaats van het ongewenst gedrag, de omstandigheden, de namen van aange-klaagde en eventuele getuigen, alsmede de stappen die klager reeds heeft ondernomen.
Artikel 15:4:1:5 Een ieder die in het kader van deze regeling op enigerlei wijze de be-schikking krijgt over gegevens, waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, en voor wie niet reeds uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift ter zake van die ge-gevens een geheimhoudingsplicht geldt, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak de noodzaak tot medede-ling voortvloeit.
Artikel 15:4:1:6 1. Het college en de directeur zien erop toe dat de medewerker, die een melding gedaan heeft, en degenen, die de melding of klacht behandeld en afgedaan hebben, door het indienen van een mel-ding of indienen van een klacht uit hoofde van hun functie als ver-trouwenspersoon of anderszins geen nadeel ondervinden in hun positie.
2. De medewerker tegen wie een melding zich richt, mag hierdoor niet onnodig in zijn positie wordt benadeeld.
Paragraaf 2 De melding
Melding bij de leidinggevende
Artikel 15:4:2:1 Indien een medewerker melding maakt van ongewenst gedrag bij de leidinggevende, dan lost deze de zaak zelf op dan wel kan hij onder-steuning vragen van de vertrouwenspersoon.
Paragraaf 3 De vertrouwenspersoon
Artikel 15:4:2:2 Het college wijst op voorstel van het hoofd/kennismanager HRM van het cluster Gemeentebrede bedrijfsvoeringsondersteuning, afdeling Kaderstelling en Programmering en gehoord de Ondernemingsraad, twee of meer vertrouwenspersonen aan.
Artikel 15:4:2:3 De vertrouwenspersoon heeft tot taak:
a. het opvangen van de medewerker die melding maakt van onge-wenst gedrag en het geven van advies en steun aan die mede-werker;
b. het informeren van de medewerker over de verschillende wegen die openstaan om de problemen, ontstaan door het ongewenste gedrag tot een oplossing te brengen;
c. het behandelen en, in overleg met de leidinggevende, afdoen van een melding;
d. het bieden van ondersteuning bij het afdoen van een melding;
e. het zo nodig doorverwijzen van de medewerker naar interne of ex-terne deskundigen;
f. het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan de directeur of andere personen binnen een cluster inzake preventie en bestrijding van ongewenst gedrag;
g. het bieden van nazorg aan de medewerker die een melding heeft gedaan;
h. het behulpzaam zijn van de directeur bij het verzorgen van voor-lichting en publiciteit binnen een cluster over ongewenst gedrag, en de uitvoering van deze regeling.
Artikel 15:4:2:4 1. De vertrouwenspersoon is bevoegd de melder of andere betrok-kenen en deskundigen te horen en alle informatie in te winnen, die noodzakelijk is om tot een goed inzicht te komen omtrent de mel-ding en de mogelijkheden om de melding af te doen.
2. Een melding wordt zo spoedig mogelijk afgedaan.
Artikel 15:4:2:5 1. De vertrouwenspersoon besteedt uiterste zorg aan de vertrouwelij-ke behandeling van gegevens, waarvan hij bij de uitvoering van de opgedragen taken kennis neemt.
2. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van de hem ter kennis gekomen feiten, waarvan openbaarmaking de pri-vacy van degene die een melding gedaan heeft kan schaden. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken mede-werker, of ter voldoening aan een wettelijke verplichting kan hier-van worden afgeweken.
3. De vertrouwenspersoon streeft naar een informele oplossing, tenzij sprake is van terugkerende problemen, dan wel de aard van de kwestie zich niet voor een informele oplossing leent.

Artikel 15:4:2:6 1. De vertrouwenspersoon registreert alle meldingen van onbehoorlijk gedrag en legt er dossiers van aan.
2. Uit het dossier wordt geen informatie verstrekt dan met toestem-ming van degene, op wie de informatie betrekking heeft.
3. Het dossier wordt vijf jaar na afhandeling van de bij de vertrou-wenspersoon ingediende melding vernietigd.
4. De vertrouwenspersonen brengen jaarlijks gezamenlijk een ge-anonimiseerd rapport uit aan het college over de aard en omvang van meldingen van onbehoorlijk gedrag, van welk rapport een afschrift gezonden wordt aan de ondernemingsraad.
Artikel 15:4:2:7 De directeur biedt de vertrouwenspersoon alle middelen en faciliteiten, die voor de uitvoering van de opgedragen taken en de waarborging van de privacy nodig zijn.
Paragraaf 4 Klachtencommissie
Artikel 15:4:3:1 1. De klachtencommissie wordt gevormd door de commissie zoals genoemd in de Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de de-centrale overheid 2011, vastgesteld door het College voor Ar-beidszaken op 12 oktober 2011, eventueel later gewijzigd.
2. De commissie handelt conform het bepaalde in de regeling.
Artikel 15:4:3:2 1. Als een melding van ongewenst gedrag als bedoeld in hoofdstuk 2 niet leidt tot een voor hem bevredigende oplossing kan de betrok-ken ambtenaar een klacht indienen.
2. De betrokken ambtenaar kan ook meteen, dus zonder dat eerst een beroep wordt gedaan op bemiddeling door een vertrouwens-persoon, een klacht indienen.
3. Een klacht wordt ingediend bij het college.
4. De klager vermeldt in de klacht zo mogelijk de datum, tijd, plaats van het ongewenste gedrag, de omstandigheden, de namen van de aangeklaagde en eventuele getuigen, alsmede de stappen die hij reeds heeft ondernomen.
5. Het college bevestigt de ontvangst van de klacht aan de klager en vermeldt daarbij dat de klacht zal worden doorgezonden naar de commissie, die het college over de afhandeling van de klacht zal adviseren. Het college zendt de klacht, nadat daarop de datum van ontvangst is aangetekend, zo spoedig mogelijk door naar de commissie.
6. De commissie bevestigt de ontvangst van de klacht aan de klager en stelt hem op de hoogte van de termijnen en de wijze van af-doening van de klacht. Tevens informeert de commissie het colle-ge binnen twee weken, dat een klacht is ontvangen.
Artikel 15:4:3:3 1. De commissie heeft tot taak een klacht te onderzoeken en daar-over advies uit te brengen aan het bevoegd gezag.
2. De commissie hanteert hierbij de Klachtenregeling ongewenst ge-drag voor de decentrale overheid 2011, vastgesteld door het Col-lege voor Arbeidszaken op 12 oktober 2011, eventueel later gewij-zigd.
Artikel 15:4:3:4 1. Het college neemt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken nadat de commissie haar advies heeft uitgebracht, een standpunt naar aanleiding van de klacht in en de eventuele conclusies die het daaraan verbindt en stelt klager hiervan op de hoogte.
2. De in het eerste lid bedoelde termijn kan ten hoogste met vier we-ken worden verlengd. Hiervan wordt schriftelijk mededeling ge-daan aan klager en aangeklaagde.
3. Indien de conclusies van het college afwijken van het advies van de commissie wordt de reden van die afwijking vermeld.
4. Het college zendt een afschrift van de conclusies bedoeld in het eerste lid naar de commissie.

HOOFDSTUK 15a RICHTLIJNEN BIJ ORGANISATIEWIJZIGINGEN

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Definities

Artikel 15a:1:1:1 In hoofdstuk 15a wordt verstaan onder:
a. ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsover-eenkomst naar burgerlijk recht heeft gesloten op grond van artikel 2:5, lid 1 onder a van de CAR;
b. werkgever: de gemeente Delft;
c. organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de gemeente of een onderdeel daarvan, of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatie-structuur van de gemeente of een onderdeel daarvan, die niet van tijdelijke aard is en die belangrijke personele gevolgen met zich meebrengt;
d. privatisering: een organisatiewijziging die het gevolg is van de ver-zelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe, pri-vaatrechtelijke, rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde, privaatrechtelijke, partij;
e. publiekrechtelijke taakoverheveling: een organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;
f. personele gevolgen: de gevolgen voor de functie of de rechtsposi-tie van de betrokken ambtenaren;

g. salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
h. salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;
i. bezoldiging: de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR;
j. toelage: de toelage waarmee het salaris wordt vermeerderd inge-volge hoofdstuk 3 van de CAR ;
k. functie: de betrekking als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR;
l. plaatsing: plaatsing in een ongewijzigde functie binnen de gemeen-telijke;
m. herplaatsing: plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie (interne herplaatsing);
n. (her)plaatsingscommissie: de commissie als bedoeld in artikel 10d:24, die het college adviseert over Van werk naar werk trajec-ten en tevens over voorgenomen (her)plaatsingen als gevolg van organisatiewijzigingen
o. ongewijzigde functie: een functie die gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde, of daarmee voor ten minste 70% overeen komt;
p. passende functie: een functie van gelijkwaardig werk- en denkni-veau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoon-lijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal één niveau lager zijn dan de oude func-tie;
q. geschikte functie: een functie die niet valt onder het begrip pas-sende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;
r. CAR: de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
s. UR: de Uitwerkingsregeling rechtspositie;
t. NUR: de Nadere uitwerkingsregeling rechtspositie;
u. georganiseerd overleg: de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in artikel 12:1 van de CAR;
v. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
w. onderdeelcommissie: de commissie als bedoeld in het derde lid van artikel 15 van de Wet op de ondernemingsraden;
x. sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit hoofdstuk, met betrekking tot de personele gevolgen van een pri-vatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling;
y. loopbaanadviescentrum: het onderdeel van het cluster Gemeente-brede bedrijfsvoeringsondersteuning, kennisveld HRM, waartoe medewerkers in dienst van de gemeente zich kunnen wenden voor loopbaanadvisering en –begeleiding;
z. (her)plaatsingsmedewerker: de ambtenaar, werkzaam bij het clus-ter Gemeentebrede bedrijfsvoeringsondersteuning, kennisveld HRM, aan wie elke vacature wordt gemeld; deze beziet dan of er ambtenaren zijn met wie in het kader van een organisatiewijziging (her)plaatsingsaf¬spra¬¬ken zijn gemaakt, en op grond daarvan bij voorrang in aanmerking komen voor benoeming. In dat geval is het bepaalde in artikel 2a:1:1:2 van toepassing. Los hiervan kan elke ambtenaar naar aanleiding van de bekendmaking van elke vacature zelf zijn belangstelling hiervoor kenbaar maken.
aa. loopbaanadviseur: degene als bedoeld in artikel 10d:15 die door het college kan worden aangewezen om de wensen en ontwikke-lingsmogelijkheden van de ambtenaar te onderzoeken; dit is altijd een andere adviseur dan de adviseur als bedoeld in artikel 10d:20.

Werkingssfeer

Artikel 15a:1:1:2 Hoofdstuk 15a is van toepassing op alle organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie en elk besluit tot privatisering of publiek-rechtelijke taakoverheveling.
Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt van organisatiewijziging wordt daaronder tevens verstaan privatisering of publiekrechtelijke taak-overheveling, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

Bevoegdheid tot het nemen van een besluit tot organisatiewijzi-ging

Artikel 15a:1:1:3 Het college bepaalt wie bevoegd is tot het nemen van besluiten over wijziging van de ambtelijke organisatie.

Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Artikel 15a:1:1:4 Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van aanstelling, overplaatsing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

Paragraaf 2 Planvorming, overleg en besluitvorming

Onderzoek naar organisatiewijziging

Artikel 15a:1:2:1 1. Als de werkgever het voornemen heeft de mogelijkheid en wense-lijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad, eventueel de on-derdeelcommissie, en de betrokken ambtenaren hiervan in een zo vroeg mogelijk stadium op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is zodanig, dat de ondernemingsraad, eventueel onderdeelcommissie, en het georganiseerd overleg zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad, eventueel onderdeel-commissie, worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij en eventueel de com-missie voor georganiseerd overleg, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter ken-nisneming gezonden aan het georganiseerd overleg en de onder-nemingsraad, eventueel onderdeelcommissie.

Plan van aanpak

Artikel 15a:1:2:2 1. Het college stelt voorafgaande aan het proces om te komen tot een organisatiewijziging een plan van aanpak vast.
Dit plan van aanpak bevat in ieder geval:
• probleemstelling, doel, hoofdrichting van de verandering, rand-voorwaarden en planning van de organisatiewijziging
• afbakening van verantwoordelijkheden
• aanduiding welke cluster(s) en afdeling(en) er bij zijn betrokken
• communicatieplan
• besluitvormingsprocedure
• de plaats van het georganiseerd overleg en/of de onderne-mingsraad, eventueel onderdeelcommissie, in het traject
• informatie over de begeleiding van de reorganisatie (hoe en door wie)
2. Het plan van aanpak wordt aan het georganiseerd overleg en aan de ondernemingsraad of eventueel de onderdeelcommissie toege-zonden.

Extern advies

Artikel 15a:1:2:3 Indien de werkgever het voornemen heeft om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de onder-nemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de onder-nemingsraden. De ondernemingsraad kan een deskundige raadplegen. Het gestelde in artikel 22 van de Wet op de ondernemingsraden is hierbij van toe-passing.

Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

Artikel 15a:1:2:4 1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt in de ondernemingsraad, eventueel de onderdeelcommissie, overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatrege-len.
2. In afwijking van het in het eerste lid bepaalde vindt overleg over de personele gevolgen van een besluit tot organisatiewijziging inzake een privatisering of publiekrechtelijke taakoverheveling, dat leidt tot beëindiging van het dienstverband met de gemeente Delft voor een of meerdere ambtenaren, plaats in de commissie voor geor-ganiseerd overleg, op grond van artikel 12:2:2a. In dat geval wordt er eventueel op grond van artikel 15a:1:5:4 een sociaal plan opge-steld, waarin nadere afspraken worden gemaakt inzake de perso-nele gevolgen.
3. De leden van de ondernemingsraad, eventueel de onderdeel-commissie, dan wel de commissie voor georganiseerd overleg, kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Advies ondernemingsraad of onderdeelcommissie over organi-satiewijziging

Artikel 15a:1:2:5 1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad, eventueel de onderdeelcommissie, schriftelijk om advies gevraagd, conform ar-tikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, dan wel, in een si-tuatie als bedoeld in het tweede lid van artikel 15a:1:2:4, hierover overleg gevoerd in de commissie voor georganiseerd overleg.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voor-genomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Kennisgeving en uitvoering besluit

Artikel 15a:1:2:6 1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organi-satie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de on-dernemingsraad, eventueel, als er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid van artikel 15a:1:2:4, de commissie voor georganiseerd overleg, en de betrokken ambtenaren. Dit besluit behelst in ieder geval een concretisering van de hoofdrichting van de wijziging, een concrete indicatie van hieruit voortvloeiende per-sonele gevolgen en een implementatieplan.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de onder-nemingsraad, respectievelijk het georganiseerd overleg, zal deze afwijking worden gemotiveerd. Bij een afwijking van het advies van de ondernemingsraad wordt de uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden.

Paragraaf 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij organisatiewij-zigingen

Niet vooruit lopen op organisatiewijziging

Artikel 15a:1:3:1 Er wordt voor wat betreft de positie van een ambtenaar niet vooruitge-lopen op een mogelijke organisatiewijziging. Dit houdt in dat periodieke verhogingen als bedoeld in artikel 3:4 of bevordering naar een hogere aanloopschaal of functionele salarisschaal, conform het bepaalde in hoofdstuk 3C, als de wijze van functioneren daartoe aanleiding geeft, niet op grond van het feit dat er een organisatiewijziging wordt voorbe-reid kan worden tegengehouden.

Werkgelegenheid bij organisatiewijziging

Artikel 15a:1:3:2 1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Het bepaalde in het derde lid van artikel 15a:1:3:6 is hierbij van toepassing.
2. Ambtenaren van 60 jaar en ouder die bij een organisatiewijziging zijn betrokken worden met extra zorg tegemoet getreden.
Zij zullen wanneer er binnen de gemeentelijke organisatie geen passende functie aanwezig is, behoudens in geval van een priva-tisering of publiekrechtelijke taakoverheveling, niet verplicht wor-den mee te werken aan een externe herplaatsing als bedoeld in artikel 15a:1:3:8 . Zij zullen, als zij dit wensen, als eersten in aan-merking komen voor ontslag op grond van artikel 8:3 van de CAR, met recht op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 10D van de CAR.
In geval van privatisering zal vanaf de leeftijd van 57 jaar in een sociaal plan garanties worden opgenomen in verband met de overgang van pensioenaanspraken naar een ander pensioen-fonds en het verlies van voorwaardelijke pensioenrechten.
Ook zullen zij niet verplicht worden tot aanvullende scholing als bedoeld in artikel 15a:1:3:13. Dit laat onverlet hun rechten op scholing zoals die voor alle ambtenaren gelden.

Voorkeursvolgorde bij (her)plaatsing

Artikel 15a:1:3:3 1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
1. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen (plaatsing);
2. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een passende functie binnen de gemeentelijke organisatie (interne herplaatsing);
3. de ambtenaar wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie (interne herplaatsing).
2. Herplaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder 2 en 3 worden genomen met inachtneming van de herplaatsingsprocedu-re, zoals beschreven in paragraaf 4.

Artikel 15a:1:3:4 1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 15a:1:3:3, eerste lid, wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, functionerings-, be-oordelings- of ontwikkelingsgesprekken en eventuele geschikt-heidstesten;
b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
c. de diensttijd van de ambtenaar bij de gemeente Delft;
d. de leeftijd van de ambtenaar;
e. de aard van het dienstverband van de ambtenaar.
Wanneer er meer ambtenaren in aanmerking komen dan er ongewijzigde functies zijn, dan wordt bij de plaatsing het afspie-gelingsprincipe toegepast zoals dat op 1 april 2013 door het UWV wordt voorgeschreven[9].

[9] De werknemers die worden ontslagen worden verdeeld in groepen met uitwisselbare functies. Uitwisselbare functies zijn banen die vergelijkbaar zijn wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en niveau en belo-ning. Het aantal werknemers binnen een groep uitwisselbare functies verdeelt u over 5 leeftijdscategorieën: • 15 tot en met 24 jaar; • 25 tot en met 34 jaar; • 35 tot en met 44 jaar; • 45 tot en met 54 jaar; • 55 jaar en ouder. Per leeftijdscategorie mag de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag worden voordragen.
2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als ge-noemd in het eerste lid onder a. Een verplichting tot deelname aan tests geldt alleen voor managementfuncties. De kosten van even-tuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 15a:1:3:5 Voordat ten aanzien van een ambtenaar een herplaatsingsbesluit als bedoeld in artikel 15a:1:3:3, eerste lid onder 2 en 3, wordt genomen, wordt hij in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor functies kenbaar te maken.
Desgewenst kan hierbij een beroep worden gedaan op de loopbaan-adviseur.

Geen passende of geschikte functie

Artikel 15a:1:3:6 1. Indien er geen passende of geschikte functie beschikbaar is kan het college op grond van artikel 10d:11 een besluit nemen tot bo-ventalligheid.
De werkgever en de ambtenaar zullen zich tijdens het Van werk naar werk-traject als bedoeld in artikel 10d:12 inspannen om ge-zamenlijk een structurele oplossing te vinden.
Onderdeel van deze oplossing kunnen zijn:
- bijscholing en omscholing;
- aanmelding bij de (her)plaatsingsmedewerker;
- tijdelijke tewerkstelling binnen de gemeentelijke organisatie, al dan niet bovenformatief;
- plaatsing op een passende functie binnen de gemeentelijke or-ganisatie, die na de herplaatsingsprocedure vacant is gewor-den of is ontstaan;
- tijdelijke detachering naar een externe organisatie;
- outplacementbegeleiding;
- een passende functie buiten de gemeentelijke organisatie;
- vergoeding van reis- en verhuiskosten in verband met het aanvaarden van een functie elders;
- suppletie van salaris bij het aanvaarden van een lager betaalde functie;
- voorziening voor pensioenlacunes;
- stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag.

Gedurende de periode waarin deze inspanningen worden verricht ontvangt de ambtenaar bericht van elke vacature die bij de ge-meente Delft ontstaat.
Wanneer het niet mogelijk is binnen de gemeentelijke organisatie een passende functie te vinden en de ambtenaar geen geschikte functie aanwezig acht, is hij verplicht mee te werken aan een tra-ject, gericht op het vinden van een passende functie buiten de or-ganisatie (externe herplaatsing).
2. De kosten van de in het eerste lid bedoelde activiteiten zijn voor rekening van de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in het vierde lid van artikel 10d:16.
3. De werkgever en de ambtenaar stellen zo spoedig mogelijk een Van werk naar werk-contract vast als bedoeld in artikel 10d:16. Hierin wordt in ieder geval opgenomen de tijd die de ambtenaar kan besteden aan activiteiten in het kader van het Van werk naar werk-traject. Deze tijd bedraagt ten minste 20% van de omvang van de aanstelling. In hiervoor te ontwikkelen richtlijnen kan dit nader worden uitgewerkt, waarbij in positieve zin van genoemd percentage kan worden afgeweken.
Gedurende de Van werk naar werk-periode verplicht de werkge-ver zich te zullen inspannen om tot een structurele oplossing als bedoeld in het eerste lid te komen. Voor afloop van de Van werk naar werk-periode toetst de (her)plaatsingscommissie het advies van de loopbaanadviseur als bedoeld in artikel 10d:20 en of er aanleiding bestaat tot toepassing van het bepaalde in artikel 10d:21.
4. Wanneer het Van werk naar werk-traject is beëindigd en ontslag wordt verleend op grond van de artikelen 8:3, 10d:21 of artikel 10d:22, lid 2, bestaat recht op een uitkering krachtens de Werk-loosheidswet en eventuele aanvullende en na-wettelijke uitkering op grond van hoofdstuk 10d.

Verplichting ambtenaar

Artikel 15a:1:3:7 1. De ambtenaar is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem met inachtneming van de herplaatsingsprocedure is toegewezen, te aanvaarden.
2. Wanneer de ambtenaar na herhaald en zorgvuldig overleg weiger-achtig is ten aanzien van aanvaarding van een passende functie of niet meewerkt aan het vinden van een oplossing als bedoeld in ar-tikel 15a:1:3:6, eerste lid, kan het college overgaan tot ontslag. Daarbij kan het college melding maken bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert, dat de betreffende ambtenaar weigert een passende functie te aanvaarden of niet meewerkt aan het vin-den van een oplossing als bedoeld in artikel 15a:1:3:6,lid 1.

Artikel 15a:1:3:8 De ambtenaar is verplicht alles te doen wat redelijkerwijs van hem verlangd mag worden om een passende functie te vinden. Wanneer het niet mogelijk is binnen de gemeentelijke organisatie een passende functie te vinden en de ambtenaar geen geschikte functie aanwezig acht, is hij verplicht mee te werken aan een traject, gericht op het vin-den van een passende functie buiten de organisatie. Het bepaalde in artikel 15a:1:3:6 is hierbij van toepassing.

Salarisgarantie

Artikel 15a:1:3:9 De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op het salaris en het sala-risperspectief, zoals dat voor hem gold in de oude functie tot het mo-ment van overplaatsing.

Functiegebonden toelagen

Artikel 15a:1:3:10 1. Voor de ambtenaar die wordt herplaatst in een andere functie bin-nen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelage(n)[10] een blijvende verlaging on-dergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
[10] het betreft: - toelage wegens onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 3:11 CAR; - - toelage voor wachtdiensten als bedoeld in artikel 3:13 CAR
a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldi-ging;
b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
1. het eerste halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen:
2. het tweede halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
3. het derde halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
4. het vierde halfjaar na de herplaatsing ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
4. Indien de vervallen toelage(n) minder bedraagt/bedragen dan 3% van de bezoldiging ontvangt de ambtenaar, als de toelage gedu-rende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking is ge-noten, een eenmalige uitkering ter grootte van het bedrag van de vervallen toelage(n) over de periode van één jaar.
Ook bij cumulatie van meerdere toelagen, waarvan de verminde-ring van de afzonderlijke toelagen onder de grens van 3% blijft, maar waarvan de gezamenlijke verlaging meer dan 3% bedraagt, vindt een compensatie als bedoeld in het tweede en derde lid plaats.
5. De ambtenaar die op het moment van herplaatsing de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt ontvangt een blijvende compensatie ter groot-te van de functiegebonden toelage(n) als bedoeld in het eerste lid.

Persoonsgebonden toelagen

Artikel 15a:1:3:11 De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.
Afspraken voortvloeiend uit persoonlijk ontwikkelingsplan
Artikel 15a:1:3:12 1. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, en met wie in het kader van zijn loopbaanontwikkeling op grond van hoofdstuk 17 in het per-soonlijk ontwikkelingsplan afspraken zijn gemaakt inzake een door hem te volgen opleiding of te ondernemen activiteiten, be-houdt de rechten die op grond van de in artikel 17:4 ge¬maakte afspraken zijn toegekend, indien hij de opleiding of activiteiten voortzet.
2. De ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn opleiding of ac-tiviteiten, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de op grond van hoofdstuk 17 gemaakte afspra-ken.
Aanvullende scholing
Artikel 15a:1:3:13 1. De werkgever onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor reke-ning van de gemeente.
2. Ook wanneer er sprake is van een ongewijzigde functie, die nage-noeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisa-tiewijziging vervulde, kunnen afspraken als bedoeld in het eerste lid gemaakt worden.
Functie buiten de gemeentelijke organisatie

Artikel 15a:1:3:14 1. Indien de ambtenaar, waarvoor in de herplaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, een functie accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, wordt hem eervol ontslag ver-leend.
2. De ambtenaar die overeenkomstig het eerste lid ontslag wordt verleend, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplich-tingen die voortvloeien uit artikel 6:5:5 van de UR, hoofdstuk 17 van de CAR en hoofdstuk 18 van de UR.
3. Indien de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid een functie van ten minst een gelijke betrekkingsomvang accepteert buiten de gemeentelijke organisatie, waaraan een lager salaris is verbonden dan in de functie binnen de gemeentelijke organisatie, vult de werkgever het brutosalaris gedurende vijf jaar aan tot aan het ni-veau van het brutosalaris dat de ambtenaar genoot direct vooraf-gaand aan het ontslag. De ambtenaar die een functie accepteert met een kleinere betrekkingomvang waaraan een lager salaris is verbonden dan in de functie binnen de gemeentelijke organisatie, ontvangt gedurende vijf jaar een aanvulling van zijn brutosalaris naar rato.
4. Indien aan de ambtenaar als bedoeld in het eerste lid binnen de periode van de proeftijd ontslag wordt verleend uit de in het eerste lid bedoelde functie, zonder dat sprake is van verwijtbaar gedrag, wordt het in het eerste lid bedoelde ontslag geacht niet te zijn ver-leend. Eventuele inkomsten die de ambtenaar uit hoofde van de bedoelde werkzaamheden heeft ontvangen worden verrekend met het salaris over de periode, waarover met terugwerkende kracht salaris wordt betaald.
Paragraaf 4 (Her)plaatsingsprocedure
(Her)plaatsingsprocedure
Artikel 15a:1:4:1 1. Het college kan een (her)plaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft om de benodigde gegevens te verzamelen en om het college te adviseren over de te nemen (her)plaatsingsbesluiten.
Een dergelijke commissie wordt altijd in het leven geroepen als de ondernemingsraad respectievelijk het georganiseerd overleg dit wenselijk achten.
2. Het college beslist over de samenstelling van de (her)plaatsings-commissie, na overleg met de ondernemingsraad respectievelijk het georganiseerd overleg.
Advies over (her)plaatsing
Artikel 15a:1:4:2 De (her)plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college over de (her)plaatsing van de betrokken ambtenaren.
Bedenkingen tegen het voorstel
Artikel 15a:1:4:3 Voordat de commissie als bedoeld in artikel 15a:1:4:1 haar advies uit-brengt stelt deze de ambtenaar in kennis van de inhoud van het voor-genomen advies. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het voorgenomen advies van de commissie over zijn (her)plaatsing, res-pectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 14 dagen kenbaar maken aan de commissie. Indien betrokkene aan-nemelijk kan maken dat van hem redelijkerwijs niet verwacht kan of kon worden binnen genoemde periode van 14 dagen zijn bedenkingen kenbaar te maken, kan van deze termijn worden afgeweken.
De ambtenaar kan hierbij aangeven dat hij zijn bedenkingen monde-ling wil toelichten.
De commissie betrekt in het advies aan het college hetgeen door de ambtenaar aan bedenkingen naar voren is gebracht, en meldt deze bedenkingen, als deze niet hebben geleid tot een aangepast advies, aan het college.
(Her)plaatsingsbesluiten
Artikel 15a:1:4:4 1. Het college neemt het besluit tot (her)plaatsing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen als bedoeld in artikel 15a:1:4:3 die door de ambtenaar zijn ingediend.
2. Als de ambtenaar bedenkingen naar voren heeft gebracht als be-doeld in artikel 15a:1:4:3, zonder dat die hebben geleid tot een aanpassing van het advies van de (her)plaatsingscommissie, stelt het college betrokkene in kennis van het besluit dat zij voornemens zijn te nemen, en stellen ze betrokkene op grond van het bepaalde in artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht in de gelegen-heid zijn zienswijze naar voren te brengen.
3. De ambtenaar voor wie in de herplaatsingsprocedure geen pas-sende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen als bedoeld in artikel 15a:1:4:3 en in het tweede lid van dit artikel die door de ambtenaar zijn ingediend.
4. De ambtenaar kan bezwaar en beroep aantekenen tegen de be-sluiten, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, conform de Al-gemene wet bestuursrecht.
Paragraaf 5 Privatisering en taakoverheveling
Werkingssfeer hoofdstuk
Artikel 15a:1:5:1 In dit hoofdstuk worden aanvullende bepalingen gegeven in geval van privatisering en publiekrechtelijke taakoverheveling.
Werkgelegenheid
Artikel 15a:1:5:2 1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zor-gen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overhe-veling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.

2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of pu-bliekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de amb-tenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. De werkge-ver zal zich daarbij tot het uiterste inspannen om te bereiken dat de ambtenaren die een vaste aanstelling hebben bij de nieuwe werk-gever eveneens een vaste aanstelling krijgen dan wel een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.
3. In geval van privatisering of overheveling van taken is de ambte-naar verplicht zijn functie te volgen.
4. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een ambtenaar naar de betrokken privaatrechtelijke of publiek-rechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment vacant zijn of op korte termijn vacant worden binnen de gemeentelijke organisatie. De ambtenaar zal in dat geval als inter-ne kandidaat in de selectieprocedure worden betrokken.
Geen passende of geschikte functie
Artikel 15a:1:5:3 Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te bren-gen bij de nieuwe werkgever dan wel een passende functie aan te bieden binnen de gemeentelijke organisatie, zullen de werkgever en de ambtenaar zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplos-sing te vinden.
In dat geval is het bepaalde in de artikelen 15a:1:3:6, 15a:1:3:7 en 15a:1:3:8 van kracht.
Sociaal plan
Artikel 15a:1:5:4 Als het georganiseerd overleg van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanige personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de over-plaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel en eventuele werkgelegenheidsga-ranties) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan wordt in het georganiseerd overleg overleg gepleegd.
Rechtspositievergelijking
Artikel 15a:1:5:5 1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechte-lijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een af-wijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeids-voorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werk-loosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het to-taalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compen-satie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval een netto-nettogarantie van het salaris en het salarisperspectief.
Paragraaf 6 Slotbepalingen
Hardheidsclausule
Artikel 15a:1:6:1 1. In gevallen waarin toepassing van hoofdstuk 15a zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het college hiervan af-wijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin hoofdstuk 15a niet voorziet, beslist het college.

HOOFDSTUK 16 DISCIPLINAIRE STRAFFEN

Artikel 16:1:1 1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij her-haling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maat-regelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden ge-straft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 16:1:2 1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgen-de disciplinaire straffen worden toegepast:
a. schriftelijke berisping;
b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestel-de werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maxi-mum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze ar-beid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalender-jaar aanspraak heeft;
d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
e. niet betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van ver-hogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een her-waardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoog-ste vier jaren;
g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermin-dering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;

h. plaatsing in een andere functie, al dan niet in een ander onder-deel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoe-lage(n);
i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk ge-not van salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De straffen genoemd in het eerste lid onder a t/m g worden opge-legd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich ge-durende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de be-straffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Artikel 16:1:3 1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten over-staan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan bin-nen 36 uur proces verbaal opgemaakt, dat zo spoedig mogelijk wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de on-dertekening, dan wordt daarvan in het procesverbaal, zo mogelijk met vermelding der redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rappor-ten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 16:1:4 De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5 De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafop-legging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.
HOOFDSTUK 17 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Ontwikkeling en mobiliteit

Artikel 17:1: 1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambte-naar zich door middel van scholing en het opdoen van werkerva-ring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loop-baanbeleid.

Beleidsregel 26a betreft uitvoering artikel 15:1:26 en 17:1:1

Beleidsregel verloffaciliteiten en terugbetalingsregeling bij opleiding en activiteiten in het kader van het persoonlijk opleidingsplan

Wanneer op grond van artikel 15:1:26 opdracht wordt gegeven voor het volgen van een bijzondere vakopleiding of enig ander door het col-lege nader aan te duiden onderwijs te volgen, of op grond van artikel 17:1:1 van de Uitwerkingsregeling rechtspositie afspraken worden gemaakt inzake te volgen opleiding en te ondernemen activiteiten (lid 1), geldt bij het maken van afspraken over benodigd verlof (lid 5) en terugbetaling (lid 6) als richtinggevend dat:
1. bij een dienstopdracht (op grond van artikel 15:1:26):
alle in dit kader te maken kosten en alle verlof, voor zover dit bin-nen de diensttijd valt, voor rekening van de gemeente Delft ko-men;
2. bij een opleiding of activiteit, die niet voortvloeit uit een dienstop-dracht (op grond van artikel 17:1:1):
a voor het volgen van lessen, die in diensttijd worden gegeven, verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend tot ten hoog-ste 75% van het aantal uren dat lessen worden gevolgd, echter per week tot ten hoogste 75% van 1/5e deel van de formele ar-beidsduur per week van de ambtenaar, gemiddeld over een jaar berekend;
b voor het volgen van lessen, die buiten diensttijd worden gege-ven, indien en voor zover de belangen van de dienst zich daar-tegen niet verzetten, verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend tot ten hoogste 75% van het aantal uren dat lessen buiten de diensttijd wordt gevolgd, echter per week tot ten hoogste 75% van 1/5e deel van de formele arbeidsduur per week van de ambtenaar, gemiddeld over een jaar berekend;

c wanneer een ambtenaar een opleiding volgt of activiteit onder-neemt die niet onder het hiervoor bij a. en b. gestelde valt, slechts verlof met behoud van bezoldiging wordt toegekend wanneer aantoonbaar is dat de opleiding/activiteit meer dan 10 uur per week thuisstudie vergt;
d voor het deelnemen aan examens en tentamens buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend;
e geen terugbetaling van de genoten vergoeding hoeft plaats te vinden wanneer betrokkene de gemeentelijke dienst verlaat ten minste twee jaar na beëindiging van de opleiding; bij het verla-ten van de gemeentedienst tijdens de opleiding of binnen twee jaar na beëindiging van deze opleiding hoeft geen terugbetaling plaats te vinden als deze vergoeding gemiddeld niet meer heeft bedragen dan € 1.765,-- per studiejaar en als de kosten van het genoten buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging niet meer heeft bedragen dan € 1.765,-- per jaar;
f bij voortijdige beëindiging van de opleiding, zonder dat deze met goed resultaat is afgerond, dient in principe de ontvangen studiekostenvergoeding en de kosten van het genoten buiten-gewoon verlof met behoud van bezoldiging te worden terugbe-taald, tenzij betrokkene, naar het oordeel van het college, hier-van geen verwijt kan worden gemaakt.

Toelichting: bij de faciliëring inzake verlof wordt aangesloten bij de verlofrege-ling zoals die in de ingetrokken regeling studiefaciliteiten was opgenomen; voor wat betreft een terugbetalingsverplichting wordt een grensbedrag geïntro-duceerd. De omvang van de faciliteiten, zowel in financiële zin als wat betreft verlof, is afhankelijk van de relatie van de opleiding/activiteit tot de huidige en/of toekomstige werkzaamheden.

Artikel 17:2 1. Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbete-ren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatiever-andering.
3. Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Individueel loopbaanbudget

Artikel 17:3 1. De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.
2. Indien bij inwerkingtreding van dit artikel het college een oplei-dingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loop-baanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit op-leidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.
3. De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loop-baangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergro-ting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoe-ve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
4. De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.
5. Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikke-lingsplan.
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
7. In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelings-plan.
8. Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na ver-loop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volle-dig is benut komt het resterende budget te vervallen.
9. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Artikel 17:4 1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het college en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activitei-ten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het ge-meentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het colle-ge vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoon-lijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.

5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere mede-werking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelij-kerwijs te maken kosten;
de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan wor-den onderbroken of gestopt;
de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten ver-goeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de amb-tenaar;
de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten ver-goeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
eventuele andere ondenverpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Loopbaanadvies

Artikel 17:5 De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaan-advies bij een door het college aangewezen interne of externe des-kundige.

Artikel 17:6 In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hier-van afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele taken-pakket.

Flankerend beleid

Artikel 17:7 Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

HOOFDSTUK 18 VERPLAATSINGSKOSTEN

Artikel 18:1:1 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
b. woonplaats: de gemeente of het bij name genoemde deel daarvan, waar de betrokkene metterwoon is gevestigd;
c. plaats van tewerkstelling: de gebruikelijke ingang van het ge-bouw, gebouwencomplex, terrein of vaartuig waar de betrok-kene gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, dan wel, indien de uitoefening van het ambt zich uitstrekt over een ambtsge-bied, de door het bestuursorgaan aangewezen plaats;
d. gezinsleden: de echtgenoot, geregistreerd partner of relatie-partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkin-deren van hemzelf en/of van zijn echtgenoot, geregistreerd partner of relatiepartner, voor zover zij met hem samenwonen;
e. eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen reke-ning bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bestuursor-gaan;
f. berekeningsbasis: het twaalfvoud van het salaris en de toege-kende salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmede overeen-komt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is – die be-trokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantie-uitkering en in voorkomende geval-len verhoogd met:
1 genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
2 genoten uitkering krachtens dan wel overeenkomstig hoofdstuk 9 of het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering;
3 genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
g. berekeningstijdstip:
1e datum waarop de betrokkene verhuist;
2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functie-
vervulling;
3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden;
h. verplaatsen en verplaatsing: verhuizen of verhuizing in op-dracht van het college in belang van de dienst;
i. dienstwoning: de door het bestuursorgaan aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen wo-ning;
j. relatiepartner: degene met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, inge-richt volgens door het college nader te stellen regels;

k. standplaats: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente waar betrokkene gewoonlijk zijn werkzaam-heden verricht.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht ge-nomen.

Artikel 18:1:2 De betrokkene, die op grond van artikel 15:1:17, uit een oogpunt van dienstbelang is verplaatst, wordt een tegemoetkoming in verhuiskos-ten verleend.

Artikel 18:1:3 De betrokkene, die in opdracht van het bestuursorgaan, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning be-trekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

Artikel 18:1:4 De betrokkene die, zonder dat er sprake is van een situatie als be-doeld in artikel 18:1:2 of artikel 18:1:3, buiten een door het college te bepalen woongebied een eigen huishouding voert en die huishouding binnen twee jaar na indiensttreding overbrengt naar het door het colle-ge te bepalen woongebied, naar het door het college te bepalen kern-gebied of naar het grondgebied van de gemeente Delft wordt, als de overbrenging van de huishouding hemelsbreed een afstand van meer dan 10 kilometer betreft, een tegemoetkoming in verhuiskosten ver-leend.

Beleidsregel 27 betreft uitvoering artikel 18:1:4 UR

Het in artikel 18:1:4 bedoelde woongebied wordt gelezen als het ge-bied dat wordt bepaald door de uiterste grenzen van de gemeenten Wassenaar, Leiden, Voorschoten, Leidschendam, Zoetermeer, Bleiswijk, Bergschenhoek, Rotterdam, Maassluis, 's-Gravenzande, Mon-ster en 's-Gravenhage. Het in artikel 18:1:4 bedoelde kerngebied wordt gelezen als het gebied dat wordt bepaald door de uiterste gren-zen van de gemeenten Schipluiden, Rijswijk, 's-Gravenhage, Noot-dorp, Pijnacker, Rotterdam (rechter maasoever) en Schiedam.

Toelichting: wanneer een ambtenaar bij indiensttreding buiten het grondgebied van de gemeente Delft, buiten het kerngebied of buiten het woongebied woont, ontvangt hij bij verhuizing binnen twee jaar na indiensttreding een verhuiskos-tenvergoeding, waarvan de hoogte groter is naarmate betrokkene dichter bij het werk komt te wonen.

Artikel 18:1:5 1. De betrokkene, aan wie op grond van artikel 18:1:2, 18:1:3 of 18:1:4 een tegemoetkoming in de verhuiskosten is verleend, en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of om-standigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen. Overgang zonder onderbreking naar een ander cluster van dezelfde gemeente of naar één van haar bedrijven of instellin-gen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.
2. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een ver-plichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:6 Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan be-trokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een tege-moetkoming in verhuiskosten worden verleend tot maximaal 50% van het vergoedingsbedrag waarop aanspraak zou bestaan als artikel 18:1:3 van toepassing zou zijn.

Artikel 18:1:7 Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het over-lijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

Artikel 18:1:8 1. Behoudens het gestelde in artikel 18:1:4 wordt een tegemoetko-ming in verhuiskosten slechts verleend bij een vrijwillige verande-ring van de woonplaats binnen Nederland, als deze verband houdt met:
a. een ontslag, ter zake waarvan de betrokkene recht heeft op dadelijk ingaand pensioen, dan wel op een uitkering ingevolge de Wet vrijwillig vervroegd uittreden of hoofdstuk 9;
b. een ontslag, dat de betrokkene anders dan op eigen verzoek is verleend en niet het gevolg is van aan hem te wijten feiten of omstandigheden;
c. het overlijden van betrokkene.
2. Een tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid wordt slechts verleend, indien de betrokkene in een periode van minder dan tien jaar voorafgaande aan het beëindigen van het dienstverband is verhuisd ten gevolge van een indiensttreding en het college een verhuizing van betrokkene of diens gezinsleden naar de oude woonomgeving noodzakelijk acht. Het college wint daarbij het ad-vies van een bedrijfsmaatschappelijk werker in.

Artikel 18:1:9 Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 tot en met 18:1:8 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel binnen twee jaar na de datum van indiensttreding respectievelijk na de datum van het ontslag of van het overlijden.

Artikel 18:1:10 1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzake-lijk te maken kosten, met een maximum van € 279,08 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste vier maanden wordt verleend;
c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloei-ende kosten, met een maximum van € 5.581,13.
2. Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huis-houding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onder-deel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien ver-stande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onder-deel c, niet overschreden wordt.
3. Indien de betrokkene als bedoeld in artikel 18:1:2 op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt bij een verplaatsing als bedoeld in dat artikel het bedrag, bedoeld in het eerste lid, on-der c, gesteld op 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag de € 5.581,13 niet mag overschrijden.
4. Indien de betrokkene als bedoeld in artikel 18:1:4 op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt bij een verhuizing naar het door het college vastgestelde woongebied het bedrag be-doeld in het eerste lid, onderdeel c, gesteld op 1% van de bereke-ningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag de € 1.860,38 niet mag overschrij-den.
Bij een verhuizing naar het door het college vastgestelde kernge-bied bedraagt dit percentage 2% van de berekeningsbasis voor ie-der woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag de € 3.720,76 niet mag overschrijden.
Bij een verhuizing naar het grondgebied van de gemeente Delft bedraagt dit percentage 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze ver-trekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag de € 5.581,13 niet mag overschrijden.
5. Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtge-noten, geregistreerde partners of relatiepartners beiden betrokkene zijn in de zin van deze regeling, wordt de in het eerste lid bedoelde vergoeding aan beide betrokkenen voor de helft uitgekeerd.
6. Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.
7. Indien het betreft het verlaten van een dienstwoning ingevolge arti-kel 18:1:7, wordt het bedrag als bedoeld in het eerste lid onder c, gesteld op 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaap-vertrek tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag de € 5.581,13 niet mag overschrijden.

Artikel 18:1:11 1. De betrokkene die geen opdracht heeft om te verhuizen heeft aanspraak op een tege-moetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, indien de te reizen afstand meer bedraagt dan een door het college te bepa-len afstand.
2. De betrokkene, aan wie op grond van artikel 15:1:17 de verplich-ting is opgelegd om zijn eigen huis-houding te verplaatsen en daar-in, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhui-zing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuis-kosten en de te reizen afstand meer bedraagt dan een door het college te bepalen afstand.
3. Een betrokkene als bedoeld in het tweede lid, die naar het oordeel van het bestuursorgaan niet da-gelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huis-vesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij zijn stand-plaats, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste éénmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is. Indien de betrokkene er niet in slaagt om een pension in of nabij zijn standplaats te betrekken en hij zich naar het oordeel van het bestuursorgaan daartoe voldoende inspanningen heeft ge-troost, heeft hij tevens aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het pension en de plaats van tewerkstelling.
4. Indien een betrokkene als bedoeld in het tweede en derde lid, naar het oordeel van het bestuursorgaan niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mo-gelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tege-moetkomingen als bedoeld in het tweede en derde lid.

5. Aan een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst kan, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het tweede lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het derde lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegde gezag niet dage-lijks heen en weer kan reizen.

Beleidsregel 27a betreft uitvoering artikel 18:1:11, lid 1 en lid 2 UR

Beleidsregel bepalen tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling

1. Als de afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling als bedoeld in artikel 18:1:11 zich uitstrekt over meer dan twee zones openbaar vervoer worden de kosten van openbaar vervoer naar de minst kostbare wijze van vervoer, naar het tarief van de laagste klasse, vergoed, ongeacht de wijze waarop feitelijk wordt gereisd.
2. In aanmerking voor de berekening van een tegemoetkoming in reiskosten komen de kosten van openbaar vervoer, als de af te leggen afstand te voet meer dan 10 minuten bedraagt, en het openbaar vervoer een reëel alternatief biedt.
3. Eventueel kan, als gebruik gemaakt wordt van de fiets over een afstand die te voet meer dan 10 minuten vergt, in plaats van de kosten van openbaar vervoer de kosten van een fietsenstalling bij de berekening van een tegemoetkoming van reiskosten in aan-merking worden genomen.
4. Bij indiensttreding of bij verhuizing geeft de ambtenaar op een daarvoor vastgesteld formulier aan op welke wijze van openbaar vervoer, inclusief met eventuele gebruikmaking van fiets, hij, met inachtneming van het bepaalde bij 1, 2 en 3, naar de plaats van tewerkstelling denkt te reizen.
5. Bij indiensttreding en bij verhuizing, en vervolgens elk jaar in de maand januari, wordt met inachtneming van de bij 4 bedoelde door de ambtenaar geleverde gegevens bezien welke wijze van vervoer het minst kostbaar is, en hoe de berekening van de tegemoetko-ming in de reiskosten vanaf het moment van indiensttreding of verhuizing of, bij het opnieuw beoordelen in de maand januari, in het lopende jaar, dient plaats te vinden. Als dat leidt tot een wijzi-ging van de berekening (traject) ten opzichte van het jaar daarvoor wordt betrokkene hiervan in kennis gesteld. Indien betrokkene het met deze gewijzigde berekeningswijze niet eens is, kan hij zijn be-denkingen hiertegen binnen vier weken na bekendmaking kenbaar maken bij het hoofd/kennismanager HRM van het cluster Ge-meentebrede bedrijfsvoeringsondersteuning, afdeling Kaderstelling en Programmering. Indien dit niet leidt tot een wijziging in de stellingname van de gemeente inzake de wijze van berekenen van de tegemoetkoming in de reiskosten, staat de weg van bezwaar en eventueel beroep open op grond van de Algemene wet bestuurs-recht.
6. Een eenmaal op basis van het bij 5 bepaalde vastgestelde wijze van voor tegemoetkoming in aanmerking komende kosten wordt in de loop van het kalenderjaar waarvoor deze is vastgesteld niet meer herzien, anders dan in verband met tariefwijzigingen, veran-dering van het traject als gevolg van aanpassing door de vervoe-rende maatschappij (dit laatste alleen op verzoek van betrokkene) of bij verhuizing van betrokkene in de loop van het jaar, in welk geval een nieuwe reiskostenvergoeding wordt bepaald.
7. In afwijking van het bepaalde bij 1 kan bij de berekening van een tegemoetkoming in de kosten van openbaar vervoer een duurdere wijze dan de minst kostbare wijze van openbaar vervoer in aan-merking worden genomen, als de minst kostbare wijze van open-baar vervoer een reistijd, op basis van de dienstregeling, vergt van ten minste een uur, en met de duurdere wijze van openbaar ver-voer een tijdbesparing van ten minste 1/3 deel van de reistijd, op basis van de dienstregeling, bereikt kan worden.
8. Wanneer het in verband met het tijdstip waarop de opgedragen werktijden beginnen niet mogelijk is om met gebruikmaking van openbaar vervoer de plaats van tewerkstelling te bereiken wordt in afwijking van het hiervoor gestelde, als betrokkene voor het ver-voer gebruik maakt van de eigen auto, bromfiets of fiets, op basis van het hiervoor per kilometer vastgestelde bedrag en met inacht-neming van het bedrag dat voor de overige ambtenaren als eigen bijdrage wordt gehanteerd, een tegemoetkoming vastgesteld.
9. Voor degenen die op het moment van inwerkingtreding van deze beleidsregel een reiskostenvergoeding ontvangen die hoger is dan die waar ze op grond van de bestaande regeling recht op hebben wordt deze vergoeding bevroren tot het moment waarop ze op grond van de regeling, neergelegd in hoofdstuk 18 van de Uitwerkingsregeling rechtspositie, incl. deze beleidsregel, aanspraak kunnen maken op een hogere vergoeding.

Toelichting: de regeling voor het geven van een tegemoetkoming in de reis-kosten voor het woonwerkverkeer geeft geen uitsluitsel over hoe het traject wordt vastgesteld dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de tegemoetkoming. Deze beleidsregel voorziet hierin.

Artikel 18:1:11a 1. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:11, twee-de en vijfde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein gemaximeerd op het bedrag van € 3.451,-- per jaar.

3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pen-sion met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 93,28 op jaar-basis.
4. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:11, twee-de en vijfde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,15 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
5. De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daar-van geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Artikel 18:1:12 1. De tegemoetkoming in reiskosten als bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 18:1:11 is gelijk aan kosten van het openbaar vervoer tussen de woning en de plaats van tewerkstelling naar de laagste klasse, welk bedrag wordt verminderd met een door het college vast te stellen eigen bijdrage.
2. Indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene als bedoeld in het tweede lid van artikel 18:1:11 heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedra-gen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt zo-lang die situatie zich voordoet € 0,14 per afgelegde kilometer ver-goed, met dien verstande dat de uit te betalen bedragen per maand, verminderd met de eigen bijdrage, nader door het college vast te stellen bedragen niet mogen overschrijden.
Artikel 18:1:13 De in artikel 18:1:12 genoemde bedragen, behoudens het vergoe-dingsbedrag per kilometer, worden, indien een betrokkene niet dage-lijks naar de plaats van tewerkstelling reist, of als de situatie als be-doeld in het derde lid van artikel 18:1:14 zich niet op alle werkdagen voordoet, naar evenredigheid verminderd.
Artikel 18:1:14 1. De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in het derde lid van artikel 18:1:11 bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met ten minste één gezinslid samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk ge-oordeelde pensionkosten.
2. De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.
3. Voor de betrokkene als bedoeld in de tweede volzin van het derde lid van artikel 18:1:11 is de tegemoetkoming in de reiskosten gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer naar de laagste klasse, welk bedrag wordt verminderd met een door het college vast te stellen eigen bijdrage. Onverminderd het hiervoor bepaalde kan het college bepalen dat, ten aanzien van door hen aan te wijzen plaatsen van tewerkstelling die niet per openbaar vervoer zijn te bereiken, de reiskosten € 0,14 per afgelegde kilometer bedragen. In die gevallen bedraagt het maximumbedrag aan reiskosten per maand maximaal een door het college vastgesteld bedrag, minus de eigen bijdrage.
Beleidsregel 27b betreft uitvoering artikel 18:1:12 en 18:1:14 UR
Het bedrag van de eigen bijdrage als bedoeld in de artikelen 18:1:12 en 18:1:14 is gelijk aan het bedrag dat is verbonden aan een maand-abonnement 2-ster openbaar vervoer.
Het bedrag van de maximale vergoeding per maand als bedoeld in het tweede lid van artikel 18:1:12 bedraagt:
tot en met een afstand van 20 km € 161,77
van meer dan 20 km tot en met 30 km € 174,58
van meer dan 30 km tot en met 40 km € 224,17
van meer dan 40 km tot en met 50 km € 262,50
van meer dan 50 km tot en met 60 km € 292,50
van meer dan 60 km tot en met 70 km € 320,--
van meer dan 70 km tot en met 80 km € 332,08
van meer dan 80 km € 332,50.
Het bedrag van de maximale vergoeding per maand als bedoeld in het derde lid van artikel 18:1:14 bedraagt € 161,77.
Toelichting: ter uitvoering van de artikelen 18:1:12 en 18:1:14 van de NUR wordt bepaald welk bedrag in de reiskosten voor woon-werkverkeer, berekend op basis van het openbaar vervoer, maandelijks voor rekening van de ambte-naar blijft en welke maximale vergoedingsbedragen worden vergoed wanneer een ambtenaar niet per openbaar vervoer kan reizen.
Artikel 18:1:15 1. De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in het tweede en der-de lid van artikel 18:1:11 en in artikel 18:1:14 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bestuursor-gaan kan deze termijn op aanvraag van de betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.

2. Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of pensionkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand ge-maakte kosten niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bestuursorgaan is ingediend.
3. Geen aanspraak op tegemoetkoming in reiskosten als bedoeld in artikel 18:1:11 bestaat indien de tegemoetkoming in reiskosten mi-nus de eigen bijdrage gelijk is aan of minder is dan € 2,27 per maand.
Artikel 18:1:16 1. De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bestuursorgaan te zijn in-gediend.
2. Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zesentwintig weken daarna doet de betrokkene bij het bestuursor-gaan opgave van de kosten als bedoeld in het eerste lid van artikel 18:1:10, onderdeel a en b.
3. Indien niet aan het gestelde in het tweede lid wordt voldaan leidt dit tot verlies van de aanspraak op een verhuiskostenvergoeding.
Artikel 18:1:17 Het bestuursorgaan kan ter zake van de in dit hoofdstuk bedoelde te-gemoetkomingen een voorschot verlenen.
Artikel 18:1:18 Het college kan ten aanzien van een door hen aan te wijzen groep van betrokkenen in afwijking van de bij of krachtens deze regeling gestel-de regelen beslissen, indien bijzondere omstandigheden daartoe aan-leiding geven.
HOOFDSTUK 19 RECHTSPOSITIE VRIJWILLIGERS BIJ DE GEMEENTELIJKE BRANDWEER

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Werkingssfeer

Artikel 19:1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het college aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

Begripsbepaling

Artikel 19:2 Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

Overleg met vakorganisaties

Artikel 19:3 Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de CAR ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

Informatievoorziening aan de vrijwilliger

Artikel 19:4 1. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.
2. 2 De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

Informatievoorziening aan derden

Artikel 19:5 Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:
- de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
- ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aan-merking komt.

Paragraaf 2 Aanstelling en bevordering

Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst

Artikel 19:6 1 Het college kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijde-lijke dienst voor een bepaalde periode.
2 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.
3 Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelij-ke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
4 Het college verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

Voorwaarden voor aanstelling

Artikel 19:7 1. Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aan-merking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt.
2. Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilli-ger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:
a. hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karakter-eigenschappen;
b. hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaam-heden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de gemeentelijke brandweerdienst naar behoren te vervullen;
c. hij is ten minste 18 jaar.

Artikel 19:7a 1. Het college kan bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van me-dische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te ver-vullen betrekking, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de be-trekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het ge-neeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.
2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

Bericht van aanstelling

Artikel 19:8 1. De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:
a. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger;
b. de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
c. de ingangsdatum van de aanstelling;
d. de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.
2. Het college deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Bevordering

Artikel 19:9 Het college kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorde-ren wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veilig-heidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding ver-meld.

Medische keuring

Artikel 19:10 De vrijwilliger die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamhe-den aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede invulling van zijn betrekking aan bijzondere gezond-heidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een periodiek genees-kundig onderzoek te onderwerpen, indien dat naar het oordeel van het college, na overleg met de arbo-arts, noodzakelijk is.

Paragraaf 3 Relatie hoofdwerkgever

Informatie over hoofdwerkgever

Artikel 19:11 1. De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het college bij indienst-treding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en infor-meert het college over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger infor-meert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
2. De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer infor-meert het college bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt ge-gevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

Informatie aan hoofdwerkgever

Artikel 19:12 De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na in-diensttreding dat:
a. hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
b. hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaam-heden;
c. de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier re-kening mee gehouden moet worden;
d. de gemeente hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractivi-teiten tijdens werktijd;
e. ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brand-weer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

Paragraaf 4 Vergoedingen

Vergoeding

Artikel 19:13 1. De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de CAR-UWO.
2. In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeen-komstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de CAR-UWO.

Jaarvergoeding

Artikel 19:14 1. De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
2. De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijla-ge, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.

Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaam-heden

Artikel 19:15 1. De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het college, of in opdracht van het college overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.

Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverle-ning

Artikel 19:16 1. De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.

Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

Artikel 19:17 1. De vrijwilliger die, in opdracht van het college, vijf uur of langer in-gezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweer-werkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aan-wezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.
2. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.
3. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen ver-strekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaam-heden verricht heeft.

Consignatievergoeding

Artikel 19:18 De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding.
Deze vergoeding bedraagt:
a per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijla-gen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, twee-de Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het college wordt aangewezen als feestdag;
b per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijla-gen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

Kazerneringsdienst

Artikel 19:19 Het college kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

Artikel 19:20 1. De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoe-dingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.
2. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het ar-beids-patroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het college deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Opleidingskosten

Artikel 19:21 Het college vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkom-sten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het college zijn gemaakt.

Gratificatie

Artikel 19:22 Bij lokale regeling kan het college regels vaststellen voor het toeken-nen van een gratificatie.

Fiscaal aantrekkelijke regelingen

Artikel 19:23 De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeels-voorzieningen.

Salarismutaties

Artikel 19:24 De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedra-gen genoemd in bijlage bij artikel 19:13.
De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afge-rond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.
Paragraaf 5 Verzekeringen en schadevergoeding
Ongevallenverzekering
Artikel 19:25 1. Het college sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.
2. De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blij-vende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.
3. De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.
4. Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilli-ger gebracht.
5. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.
Vergoeding geneeskundige kosten
Artikel 19:26 1. Het college vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte me-dische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het college zich terzake heeft verze-kerd.
2. Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het college in bijzondere gevallen een tegemoetkoming ver-strekken in de hogere kosten.
Verzekering zelfstandige ondernemers
Artikel 19:27 1. Het college kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende ver-zekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.
2. Het college informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttre-ding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de ver-zekering.
Schade aan kleding en uitrusting
Artikel 19:28 Het college vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrus-ting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aan-sprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichtte werkzaamhe-den, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.
Paragraaf 6 Zwangerschap
Zwangerschap
Artikel 19:29 1. De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het college.
2. Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.
3. Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid ge-noemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.
Paragraaf 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger
Beschikbaarheid van de vrijwilliger

Artikel 19:30 1. Het college stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweer-dienst.
2. De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cur-sussen die door of vanwege het college zijn georganiseerd.
3. De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefe-ning, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeen-komstig de instructie van het college.
Verplichtingen
Artikel 19:31 De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te ver-richten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.
Eed of belofte
Artikel 19:32 De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.
Verboden
Artikel 19:33 Het is de vrijwilliger verboden:
a. de aan de gemeente toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
b. vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorde-ren, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
c. steekpenningen aan te nemen.
Gebruik van motorrijtuig
Artikel 19:34 Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprake-lijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.
Kledingvoorschriften
Artikel 19:35 1. De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door het college voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dra-gen.
2. De dienstkleding en uitrustingsstukken worden door het college kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het college in te leveren.
3. De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruik-leen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is ver-plicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wan-neer daartoe door het college opdracht is gegeven.
4. Het college is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.
Verboden ten aanzien van kleding
Artikel 19:36 Het is de vrijwilliger verboden:
a. de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het college daarvoor toestemming heeft verleend;
b. de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
c. dienstkleding te dragen voorzien van:
i. andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
ii. insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dra-gen daarvan door de staat of door het college toestemming is verleend.
Vergoeding van schade
Artikel 19:37 1. De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de gemeente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of ge-deeltelijk te vergoeden.
2. De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schade-vergoeding op zijn vergoeding.
Paragraaf 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst
Plichtsverzuim
Artikel 19:38 1. De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan dis-ciplinair worden ge-straft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
Disciplinaire straffen
Artikel 19:39 De volgende disicplinaire straffen kunnen worden opgelegd:
a. schriftelijke berisping;
b. inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
c. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;
d. ongevraagd ontslag.
Schorsing in het belang van de dienst
Artikel 19:40 De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:
a. wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;

b. wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
d. in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.
Paragraaf 9 Ontslag
Ontslag op eigen verzoek
Artikel 19:41 1. Het college verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
2. Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten min-ste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
3. Het college kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke ver-volging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk ge-worden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.
Ongevraagd ontslag
Artikel 19:42 1. Het college kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarheidsstelling of wegens verandering van de brandweer-organisatie;
b. de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn da-gelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning ge-acht moet worden niet langer in staat te zijn taak bij de brand-weer te vervullen;
c. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
d. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
e. onder curatelestelling;
f. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onher-roepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
g. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
h. een in het ontslagbesluit genoemde andere grond;
i. de omstandigheid dat uit de medische keuring is gebleken dat de vrijwilliger medisch, fysiek, of psychisch niet meer geschikt is, of binnen een redelijke termijn te maken is, voor de brand-weerdienst.
2. Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.
Einde tijdelijk dienstverband
Artikel 19:43 1. De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstver-band nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eer-ste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.
2. De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd wor-den op een van de gronden genoemd in artikel 19: 42.
HOOFDSTUK 19B AANVULLENDE RECHTSPOSITIEREGELING VOOR DE AMBTE¬NAAR IN EEN AANSTELLING VOOR KUNSTEDUCATIE

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Werkingssfeer

Artikel 19b:1 Dit hoofdstuk is van toepassing op ambtenaren werkzaam in de kunsteducatie in de functie van:
a. docent, bedoeld in bijlage IVa1;
b. consulent, bedoeld in bijlage IVa1;
c. balletbegeleider, bedoeld in bijlage IVa1.

Begripsbepaling

Artikel 19b:2 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder instelling: een onderdeel van de gemeente dat kunsteducatie aanbiedt of onder-steunt.

Functie-eisen

Artikel 19b:3 1. Een voorwaarde bij aanstelling is dat de ambtenaar werkzaam in de functie van docent en consulent in het bezit is van een diploma van een HBO-opleiding op zijn specifieke vakgebied.
2. In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg erover met de OR, afwijken van het eerste lid.

Functioneringsgesprek

Artikel 19b:4 Na elke periode van een jaar wordt met de ambtenaar een functione-ringsgesprek gehouden.

Verdeling van werkzaamheden

Artikel 19b:5 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
a. lesgebonden uren: alle uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
b. niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
c. sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.
2. Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:
a. het voorbereiden van lesgebonden uren;
b. het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
c. activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te hou-den;
d. algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.
3. Het college stelt aan de hand van het sjabloon van bijlage IVa een regeling vast waarin per discipline de verhouding lesgebonden ver-sus niet-lesgebonden uren staat. In de regeling kan per discipline een afwijking op deze verhouding en de voorwaarden daarvoor worden opgenomen. Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR.
4. Het college stelt aan de hand van de regeling, bedoeld in het derde lid, voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren is.
5. Zolang voor de functie van de ambtenaar de verhouding, bedoeld in het vierde lid, nog niet is vastgesteld, heeft de ambtenaar maxi-maal 65% van zijn formele arbeidsduur aan lesgebonden uren en minimaal 35% van zijn formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.[11]
[11] Bij besluit van het college van 1 juli 2014 is ingaande 1 september 2014 de verhouding tussen lesgebonden uren en niet lesgebonden uren vastgesteld op 80/20.

Paragraaf 2 Salariëring

Vaststelling salaris

Artikel 19b:6 1. In plaats van bijlage II en IIa, , derde lid, past het college de salaris-tabel, genoemd in bijlage IV, toe bij het vaststellen van het salaris van de ambtenaar.
2. Het functiewaarderingssysteem, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, is niet van toepassing. De functie van
a. balletbegeleider is gewaardeerd op schaal 5;
b. docent is gewaardeerd op schaal 8;
c. consulent is gewaardeerd op schaal 9.
3. Het college bepaalt met inachtneming van het tweede lid de invoe-ring en de waardering van junior- of seniorfuncties. Het college stelt hiervoor de functiebeschrijving vast.

Aanloopbedragen

Artikel 19b:7 1. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van ervaring, op-leiding of vaardigheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salaris-schaal. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel, genoemd in bijlage IV.
2. Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salaris-schaal.

Uitloopbedragen

Artikel 19b:8 1. In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen op-genomen.
2. Een ambtenaar krijgt na twee achtereenvolgende jaren inge-schaald te zijn in het maximum van de bij de functie behorende sa-larisschaal een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag. Vervolgens vindt periodieke verhoging iedere keer na twee jaar plaats.

Recht op toelage onregelmatige dienst

Artikel 19b:9 1. Artikel 3:11 is niet van toepassing. De ambtenaar heeft wel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid verricht op zondag.
2. De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.
3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daarte-gen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.

4. Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.

Paragraaf 3 Arbeidsduur en vakantie

vakantie-uren

Artikel 19b:10 1. In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien
a. met toepassing van artikel 19b:11 een deel van het jaar is aan-gemerkt als verplicht vrije periode of
b. de ambtenaar geen verlof kan opnemen door het toegewezen hebben gekregen van lessen/cursussen.
Bij een deeltijdbetrekking geldt de duur van de vakantie naar rato.
2. De vakantie-uren worden gelijkelijk over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld, met een maximum van 36 uur per week.

Verplicht vrije periodes

Artikel 19b:11 1. Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambte-naar verplicht vrij is.
2. De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.
3. Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de onderne-mingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.

Vaststellen van het rooster

Artikel 19b:12 1. In afwijking van artikel 4:1, eerste lid, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstij-denwet van toepassing.
2. In aanvulling op artikel 4:2 verstrekt het college zo snel mogelijk maar in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van een cursus-jaar een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.
3. Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.

Overgangsrecht

Artikel 19b:13 1. Voor de ambtenaar met een volledig dienstverband, die op 31 de-cember 2008 een kortere arbeidsduur heeft dan 1836 uur per jaar, wordt de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2009 met 72 uur per jaar verhoogd. Deze verhogingen vinden plaats totdat voor de ambtenaar een arbeidsduur geldt van 1836 uur per jaar. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.
2. Indien een ambtenaar na 1 januari 2009 wordt aangesteld, geldt voor deze ambtenaar een arbeidsduur zoals die geldt voor de amb-tenaren, die in dienst zijn van de instelling.

Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn

Artikel 19b:14 Tot 1 januari 2012 vindt geen ontslag plaats op grond van artikel 8:3 indien en voor zover dit ontslag uitsluitend wordt veroorzaakt door ver-hoging van het aantal te werken uren als bedoeld in artikel 19b:13.

Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een ver-plicht vrije periode

Artikel 19b:15 1. Bij samenloop van een verplichte vrije periode als bedoeld in artikel 19b:11, eerste lid, met zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de ambtenaar met een volledige betrekking recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
2. Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantie-verlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
3. Vakantie voor de gecompenseerde vakantie-uren wordt op ver-zoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het be-paalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.

Paragraaf 4 Ontslag en uitkeringen

Overtolligheid

Artikel 19b:16 Uiterlijk in de tiende week van elk cursusjaar bekijkt het college of het totaal aantal uren werk voor ambtenaren met dezelfde functie over-eenkomt met de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren.

Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde

Artikel 19b:17 1. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt, zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, de volgende ontslagvolg-orde gehanteerd:
a. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen;
b. aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen;
c. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbegin-sel.
2. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, genoemd in het eer-ste lid, onderdeel c, wordt binnen categorieën van ambtenaren met dezelfde functies uitgegaan van de volgende drie leeftijdsgroepen:
● van 15 tot 30 jaar;
● van 30 tot 45 jaar; en
● van 45 jaar en ouder.
3. Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslag-volgorde, genoemd in het tweede lid.

Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur

Artikel 19b:18 1. Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
2. Voor de ambtenaar geldt de ontslagvolgorde uit het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid.
3. Zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, is artikel 19b:17 van overeenkomstige toepassing.
4. Op de ambtenaar is hoofdstuk 10d niet van toepassing. Ontslag op grond van artikel 8:3 vindt slechts plaats indien het na een zorgvul-dig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werk-zaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werk-zaamheden weigert te aanvaarden.
5. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

Garantie-uitkering KV

Artikel 19b:19 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder
– de ambtenaar: de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
– minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:
a. gedeeltelijk werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:3;
b. in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest;
c. aantoont dat hij in de periode van vijf jaren onmiddellijk vooraf-gaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gele-gen, in tenminste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
d. ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.
3. De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:
a. een tot twee jaar is de duur van de uitkering 6 maanden;
b. twee tot drie jaar is de duur van de uitkering 12 maanden;
c. drie tot vier jaar is de duur van de uitkering 18 maanden;
d. ten minste vier jaar is de duur van de uitkering 24 maanden.
4. De garantie-uitkering KV bedraagt:
a. gedurende de eerste twaalf maanden 70% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, en
b. vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
5. In afwijking van het tweede tot en met het vierde lid heeft de amb-tenaar die niet voldoet aan de voorwaarde in het tweede lid onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in het tweede lid, recht op een garantie-uitkering KV gedurende 6 maanden. Deze uitke-ring bedraagt 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
6. De ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het CWI en zich beschikbaar te stellen voor het aannemen van passende werkzaamheden. Daarnaast dient hij alle informatie te verstrekken die voor de uitvoering van deze regeling

noodzakelijk is. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college besluiten de ga-rantie-uitkering (gedeeltelijk) te beëindigen.
7. Indien de ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toege-kend, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden ter hand neemt, wordt de garantie-uitkering KV beëindigd met het aantal uren dat de nieuwe werkzaamheden omvat.
8. Indien het recht op een garantie-uitkering KV op grond van het ze-vende lid geheel of gedeeltelijk is beëindigd, en vervolgens de werkzaamheden die tot dat eindigen hebben geleid, hebben opge-houden te bestaan, herleeft het recht op de garantie-uitkering KV voor zover er geen nieuwe rechten op enige uitkering uit hoofde van het ontslag uit deze werkzaamheden zijn ontstaan.
9. Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:
a. als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een an-dere uitkering kan krijgen;
b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de ambtenaar volledig gebruik maakt van het ABP Keu-zepensioen;
c. op de dag na het overlijden van de ambtenaar;
d. met ingang van de dag waarop de ambtenaar recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsonge-schiktheid van 80% of meer.
HOOFDSTUK 20 SPAARLOON

Begripsbepalingen

Artikel 20:1:1:1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
a. werkgever: de gemeente Delft;
b. deelnemer: de werknemer die overeenkomstig het bepaalde in ar-tikel 20:1:1:3 deelneemt aan deze regeling;
c. spaarinstelling: de instelling die na overschrijving van het spaarloon zonder verdere administratieve verplichtingen van de werkgever spaartegoeden van de deelnemer administreert, verzoeken om deblokkering beoordeelt op grond van de voor dit hoofdstuk gel-dende wettelijke bepalingen, juridisch aansprakelijk en fiscaal ver-antwoordelijk is voor de gevolgen van onjuiste toepassing van op-name voor erkende bestedingsdoelen en de belastbare opnames van spaartegoeden ten behoeve van belasting inhouding over-schrijft naar de werkgever, voor zover niet op andere wijze tot be-lastingafdracht wordt overgegaan;
d. spaarloon: elk overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk op het bruto salaris van de deelnemer ingehouden en op de spaar-loonrekening gestort bedrag;
e. spaarloonrekening: de bij de spaarinstelling ten name van de deel-nemer geopende rekening;
f. relatiepartner: de persoon bedoeld in artikel 21:1:1 van de Uit-werkingsregeling Rechtspositie.

Doel

Artikel 20:1:1:2 De regeling heeft ten doel het bevorderen van het verwerven van duurzaam bezit dan wel een aanvullende oudedagsvoorziening door medewerkers.

Deelneming

Artikel 20:1:1:3 1. De deelname aan de spaarloonregeling is vrijwillig.
2. Deelname aan de spaarloonregeling staat open voor: alle mede-werkers in dienst van de gemeente Delft met een vaste aanstelling dan wel een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef of een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 eerste lid onder a van de CAR. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.
3. Een medewerker als bedoeld in het tweede lid kan slechts bij één werkgever aan de spaarloonregeling deelnemen.
In afwijking van het bepaalde in het tweede lid staat deelname niet open voor de medewerker die naast zijn dienstverband met de gemeente Delft ook nog een dienstverband heeft met een andere werkgever, in verband waarmee de gemeente Delft bij inhouding van loonbelasting en premies volksverzekeringen (loonheffing) de algemene heffingskorting niet toepast.
4. Toetreding geschiedt door het inleveren van een ingevuld en on-dertekend aanvraagformulier bij de werkgever, waarmee de werkgever wordt gemachtigd een door de werknemer te bepalen bedrag (spaarloon) in te houden van het salaris en het aldus inge-houden spaarloon overeenkomstig het zevende lid over te maken aan de aangewezen spaarinstelling.
5. Deelname aan de spaarloonregeling kan ingaan per de eerste dag van een kalendermaand, op basis van een daartoe strekkend ver-zoek, waarbij een vast spaarbedrag wordt opgegeven, met inacht-neming van het wettelijk vastgestelde minimum- en maximumbe-drag.
6. Wijziging van het spaarbedrag is alleen mogelijk per de eerste dag van een kalendermaand, met dien verstande dat in enig kalender-jaar nooit het hiervoor vastgestelde maximumbedrag mag worden overschreden en dient een maand voor de gewenste mutatieda-tum schriftelijk te worden opgegeven aan de werkgever.

7. Het is de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks stortingen op de spaarloonrekening te verrichten.
8. Het spaarloon wordt zonder aftrek van loonheffing en sociale pre-mies op het maandsalaris van de deelnemer ingehouden en over-gemaakt naar zijn spaarloonrekening bij de spaarinstelling.
9. De deelname aan de spaarloonregeling eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op:
a. beëindiging van de dienstbetrekking tenzij deze beëindiging in gaat op de eerste van een maand in welk geval deelname ein-digt met ingang van die datum;
b. de ontvangst van een schriftelijk verzoek van de deelnemer;
c. een door werkgever en deelnemer overeengekomen beëindi-ging.

Uitvoering

Artikel 20:1:1:4 Het spaarloon van een kalenderjaar zal nadat het gedurende ten min-ste 4 kalenderjaren gerekend vanaf de eerste januari volgende op het jaar van bijschrijving op de spaarloonrekening heeft gestaan, overge-boekt worden naar de door de deelnemer opgegeven tegenrekening.

Artikel 20:1:1:5 1. In afwijking van het bepaalde in artikel 20:1:1:4 kan het spaarloon geheel of gedeeltelijk vrij worden opgenomen en zal het op ver-zoek van de deelnemer worden overgeboekt naar zijn tegen-reke-ning indien:
a. de opname wordt aangewend voor de verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de deelnemer of diens echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of relatiepartner; onder eigen woning wordt mede verstaan een lidmaatschap van coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel van een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw. De hierbedoelde vrije opname moet uiterlijk plaatsvinden binnen één maand na het passeren van de notariële (transport)akte.
b. de opname wordt aangewend ter voldoening van premies of koopsommen verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering, zoals bedoeld wordt in artikel 8, eerste tot en met vijfde lid van de uitvoeringsregeling werknemersspaar-regelingen en winstdelingsregelingen, gesloten door de deel-nemer of diens echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of rela-tiepartner.
c. de opname wordt aangewend voor belegging in effecten, mits de effecten onbezwaard deel uitmaken en deel uit blijven ma-ken van het vermogen van de deelnemer. Bij verkoop van ef-fecten binnen de in artikel 20:1:1:4 genoemde termijn van vier kalenderjaren dient de opbrengst – tot het bij de aankoop ten laste van de spaarloonrekening voor die aankoop opgenomen bedrag – onverwijld op de spaarloonrekening te worden terug-gestort. Indien de opbrengst niet toereikend is, is het toegestaan de terugstorting aan te vullen uit eigen middelen tot het bij de aankoop ten laste van de spaarloonrekening opgenomen be-drag.
d. de opname wordt aangewend voor de start van een eigen on-derneming, indien:
a. de deelnemer kan worden aangemerkt als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet Inkomstenbelasting 2001;
b. de ingehouden spaargelden binnen zes maanden, nadat de deelnemer activiteiten is gestart, worden opgenomen.
Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van het starten van een voor eigen rekening van de deelnemer gedreven onderneming, mits wordt voldaan aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel c, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winst-delingsregelingen.
e. de opname wordt aangewend voor compensatie van loon dat niet is genoten door de deelnemer, als gevolg van opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door de deel-nemer, indien:
a. de dienstbetrekking, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet op de Loonbelasting 1964 ten tijde van het onbe-taald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, ongewijzigd blijft voortbestaan;
b. ten hoogste kan worden aangemerkt als opgenomen ter compensatie van het loon dat niet is genoten door de deel-nemer als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door de deelnemer, 50% van het bedrag waarmee het door de werknemer genoten loon is verminderd als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof door de werknemer.
Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van de opname van verlof, mits wordt voldaan aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel d, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen.
f. de opname wordt aangewend ter dekking van de kosten, ver-bonden aan het volgen van een opleiding of studie door de deelnemer met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, als bedoeld in artikel 6.27 van de Wet Inkom-stenbelasting 2001, met uitzondering van kosten:
a. die verband houden met een werk- of studeerruimte, daar-onder begrepen de inrichting;
b. van binnenlandse reizen voor zover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, als bedoeld in artikel 15b, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de Loonbelasting 1964.
Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van scholingsdoeleinden, mits wordt voldaan aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel e, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen.

g. de opname wordt aangewend ter dekking van de kosten, ver-bonden aan deelname aan cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door de deelnemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrek-king.
Bedragen ten laste van het geblokkeerde spaartegoed kunnen worden opgenomen terzake van scholingsdoeleinden, mits wordt voldaan aan artikel 19a, eerste lid, aanhef en onderdeel e, van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen.
h. de opname wordt aangewend voor de kosten van kinderop-vang als bedoeld in de Wet kinderopvang. Het bedrag waar-over de werknemer binnen de spaartermijn van vier jaar mag beschikken bedraagt maximaal de eigen bijdrage in de kosten van kinderopvang.
2. De deelnemer die in de gevallen genoemd onder a. tot en met g. van het eerste lid, wenst te beschikken over het spaarloon dient hiertoe schriftelijk bewijs te overleggen aan de spaarinstelling.
3. Indien de deelnemer ingelegde bedragen wil opnemen voor andere doeleinden dan die, welke zijn bedoeld in het eerste lid van artikel 20:1:1:5, binnen de in artikel 20:1:1:4 bepaalde termijn, dan zullen de opnamen worden overgeboekt naar de werkgever. De werkge-ver verwerkt deze bedragen als brutoloon, niet zijnde spaarloon, dat wordt geacht te zijn genoten ten tijde van de overboeking.

Artikel 20:1:1:6 Door toetreding tot deze regeling wordt de deelnemer geacht aan de aangewezen instelling en de werkgever toestemming te hebben gege-ven om wederzijds gegevens uit te wisselen welke in verband met de uitvoering van deze regeling relevant zijn.

Artikel 20:1:1:7 Het college beslist in alle gevallen waarin over de uitleg van bepa-lingen van deze regeling verschil van inzicht bestaat.
HOOFDSTUK 21 RECHTSPOSITIONELE BEPALINGEN INZAKE NIET-HUWELIJK-SE RELATIEVORMEN

Artikel 21:1:1 Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder partner: een persoon met wie de ambtenaar een duurzame relatie heeft, het-geen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels.

Artikel 21:1:2 De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op over-eenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levens-partner. Waar in deze bepalingen staat ‘echtgenoot’ moet tevens wor-den gelezen ‘levenspartner’. In voorkomende gevallen wordt de part-ner gelijkgesteld met het gezinslid als bedoeld in het eerste lid van arti-kel 10, sub a, van de IZA Nederland regeling. Voor degene aan wie de gemeente een financiële tegemoetkoming in verband met een afge-sloten ziektekostenverzekering verstrekt kan de partner worden ge-lijkgesteld met de echtgenoot die als medebetrokkene in de zin van een daarvoor vastgestelde of toegepaste regeling wordt aangemerkt.

HOOFDSTUK 22 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 22:1 1. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 1995.
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenaren-reglement dan wel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepa-lingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.
4. In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15, eerste en tweede lid, 10:19, 10:23, tweede lid, 11:1, 11:6, zevende en achtste lid, 11:13, eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27, tweede lid, terugwerken-de kracht tot en met 1 augustus 1993.
5. Zo nodig in aanvulling op het gestelde in de leden een en drie van de artikelen 10:24 en 11:15 zal bij overlijden in ieder geval een be-drag worden uitbetaald, gelijk aan het in het eerste lid van ge-noemde artikelen bedoelde bedrag, aan de natuurlijke persoon die, krachtens testament of wet, de eerste rechtverkrijgende van de nalatenschap is.

Artikel 22:1:1 Het college is bevoegd te beslissen, voor zover nodig in afwijking van de in voorgaande artikelen gestelde regelen, in individuele gevallen, waarin deze regelen naar zijn oordeel niet of niet in redelijkheid voor-zien.

Artikel 22:1:1:1 Het college is bevoegd te beslissen, voor zover nodig in afwijking van de in voorgaande artikelen gestelde regelen, in individuele gevallen, waarin deze regelen naar zijn oordeel niet of niet in redelijkheid voor-zien.

Artikel 22:2 Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige betrekking bekleedt, geldt dat de omvang van deze betrekking per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft ver-zocht om handhaving van het aantal uren van de betrekking per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

Artikel 22:3 Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgelden en uit-keringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid en 11:5, eerste lid terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997.

Beleidsregel 26 betreft telefoonkostenvergoeding

De ambtenaar die, naar het oordeel van het college, regelmatig voor de dienst gebruik maakt van zijn/haar privé-telefoonaansluiting, wor-den de aansluitings- en abonnementskosten volledig vergoed als zijn haar salaris niet meer bedraagt dan het maximumsalaris van salaris-schaal 5; bedraagt het salaris meer dan het maximumsalaris van sala-risschaal 5, maar niet meer dan het maximumsalaris van salarisschaal 7, dan worden die kosten voor 50% vergoed. Boven het maximumsa-laris van salarisschaal 7 vindt geen vergoeding voor aansluitings- en abonnementskosten meer plaats. Hierbij geldt voor deeltijders dat de inschaling in een bepaalde salarisschaal bepalend is. Een eventuele tegemoetkoming wordt derhalve bepaald op basis van het salaris dat de deeltijder zou ontvangen, als hij/zij in voltijd zou werken.
Daarnaast worden aan degene, die regelmatig thuis voor de dienst telefoongesprekken voert, een vaste maandelijkse tegemoetkoming verstrekt, gebaseerd op het geschatte aantal uitgaande gesprekken dat gemiddeld maandelijks voor de dienst wordt gevoerd, en uitgaande van de daaraan verbonden kosten. Deze laatste vergoeding vindt plaats ongeacht de salarisschaal van de betrokken ambtenaar.
Waar een (al dan niet gedeeltelijke) vergoeding van abonnementskos-ten plaatsvindt, geschiedt dit op basis van de kosten van een BelBasis abonnement van KPN. De vergoeding voor de vanuit huis voor de dienst gevoerde telefoongesprekken wordt gebaseerd op een geschat gemiddeld aantal dienstgesprekken per maand. De vergoeding voor dienstgesprekken wordt per geschat gesprek per maand vastgesteld op het bedrag van het starttarief, vermeerderd met de kosten van een gesprek van 2½ minuut binnen de regio (standaardtarief bij BelBasis abonnement KPN).

Toelichting: Het bezit van een telefoonaansluiting is tegenwoordig gemeen-goed. Het eventueel verlenen van een vergoeding/tegemoetkoming voor abon-nementskosten wordt alleen reëel geacht, indien de ambtenaar die of telefo-nisch bereikbaar moet zijn, of regelmatig voor de dienst vanuit huis telefoongesprekken voert, bezoldigd wordt naar de laatste salarisschalen.
Een vergoeding van werkelijk voor de dienst gemaakte telefoonkosten (ge-sprekskosten) op basis van een geschat aantal per maand te voeren gesprek-ken moet als onkostenvergoeding worden gezien, en is derhalve niet afhanke-lijk van het salarisniveau van de ambtenaar.